



กฎกระทรวง

ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พ.ศ. ๒๕๔๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ และมาตรา ๒๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบัน

“คณะกรรมการคุ้มครอง” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

“ภาระงาน” หมายความว่า ภาระการสอน การดูแลนักศึกษา การออกข้อสอบ การคุมสอบ
การตรวจคำตอบของผู้เข้าสอบ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย

“ภาระการสอน” หมายความว่า จำนวนชั่วโมงบรรยาย รวมถึงการเตรียมการสอน หรือการ
วิจัยค้นคว้าเพื่อการสอนที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ระยะเวลาที่สถาบันประกาศให้มีการเรียนการสอนโดยให้
เป็นไปตามประกาศของสถาบัน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการ
ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือ

ระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในวันหยุด วันลาหรือกรณีอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับตามกฎหมายกระทรวงนี้

หมวด ๑

การคุ้มครองการทำงาน

ข้อ ๒ สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นหนังสือ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สถาบันกำหนดและให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ ๓ สถาบันต้องจัดทำทะเบียนผู้ปฏิบัติงานของสถาบันเป็นภาษาไทยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ โดยให้บันทึกข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานลงในทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับหน้าที่

รายละเอียดข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัว ชื่อสกุล และหมายเลขประจำตัวประชาชน หรือหมายเลขหนังสือเดินทาง
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด
- (๕) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๖) วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
- (๗) วันเดือนปีที่เริ่มจ้างงาน
- (๘) ตำแหน่งงาน และตำแหน่งทางวิชาการหรืองานในหน้าที่
- (๙) อัตราค่าจ้าง

ในกรณีที่ข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ให้สถาบันแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนผู้ปฏิบัติงานนั้นให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้สถาบันทราบ

ข้อ ๔ สถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีก็ได้

ในกรณีที่สถาบันเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและจะไม่จ้างผู้ปฏิบัติงานนั้น ให้สถาบันแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

ข้อ ๕ ห้ามมิให้สถาบันเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสถาบัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันได้ สถาบันอาจพิจารณาให้มีมาตรการป้องกันความเสียหายของสถาบัน โดยเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาสถาบันกำหนด

เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดให้มีเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน สถาบันเลิกสัญญาจ้าง ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากสถาบัน หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ ให้สถาบันคืนเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประกันการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ยถ้ามี ภายในเจ็ดวันนับจากวันที่ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ สถาบันเลิกสัญญาจ้าง ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากสถาบัน หรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี เว้นแต่สถาบันเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้หักเงินประกันการทำงานเพื่อเป็นค่าเสียหายได้

ข้อ ๖ ห้ามมิให้สถาบันกระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ สถาบันอาจประกาศกำหนดวันเวลาทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน โดยเฉพาะ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของวันและจำนวนวันทำการประจำสัปดาห์ที่แตกต่างไปจากวันเวลาทำการปกติของทางราชการก็ได้ แต่จะกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันทำการปกติมิได้

การกำหนดวันเวลาทำการปกติของสถาบันที่กำหนดเป็นการเฉพาะตามวรรคหนึ่งต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะเวลา นับแต่เวลาเริ่มต้นจนถึงเวลาสิ้นสุดของวันทำการปกติที่กำหนดวันหนึ่งจะต้องไม่เกินแปดชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาพัก

(๒) ในสัปดาห์หนึ่งให้กำหนดวันทำการปกติโดยถือเอาจำนวนชั่วโมงทำงานรวมทั้งสัปดาห์ไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงเป็นเกณฑ์

ในกรณีที่มีความจำเป็นโดยลักษณะหรือสภาพของงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นได้ภายในระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละวันทำการ หรือเป็นความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน สถาบันอาจตกลงกับผู้ปฏิบัติงานนั้นกำหนดเวลาทำการต่อเนื่อง ซึ่งนับจำนวนชั่วโมงทำการสี่สิบแปดชั่วโมงเป็นหนึ่งสัปดาห์ทำการ โดยไม่กำหนดวันทำการประจำสัปดาห์ก็ได้

ข้อ ๘ ในวันที่มีการทำงาน ให้สถาบันจัดให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน สถาบันและผู้ปฏิบัติงานอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรื้อหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

ข้อ ๙ ให้สถาบันประกาศกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน

ข้อ ๑๐ สถาบันอาจกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันหยุดตามประเพณีของสถาบัน และจะประกาศกำหนดวันหยุดทำการของสถาบันในวันใดเพิ่มอีกก็ได้

ข้อ ๑๑ ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนดังต่อไปนี้

(๑) ลาจักรวมกันได้ไม่เกินสิบวันทำการ โดยแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งวันสำหรับการลาแต่ละครั้ง เว้นแต่กรณีจำเป็นที่ไม่อาจแจ้งการลาล่วงหน้าได้ ให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุดในโอกาสแรกที่สามารถทำได้

(๒) ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยแจ้งการลาในวันแรกที่ลาหรือในโอกาสแรกที่สามารถแจ้งได้หรือในวันแรกที่มาทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการติดต่อกันต้องนำไปรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงด้วย ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานลาป่วยครบสามสิบวันทำการแล้ว หากยังป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ ก็ให้มีสิทธิลาป่วยต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้

(๓) ลาเพื่อทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและมีใบรับรองของแพทย์ โดยแจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร

(๔) ลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกินสี่สิบห้าวัน กรณีนี้ให้แจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่ไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ ให้แจ้งภายในสามวันหลังคลอดก็ได้

(๕) ลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยที่ จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีติดต่อกันและไม่เคยลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อน ทั้งนี้ ต้องแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและหากสถาบันไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ทัน สถาบันอาจพิจารณาขยับยั้งการลาไว้ก่อนเพื่อให้ลาในปีต่อไปก็ได้

(๖) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลอง ความพร้อมพร้อมตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน

(๗) ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด วันที่ผู้ปฏิบัติงานหยุดงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ เพราะเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย ไม่นับเป็นวันลาตาม (๒)

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์หรือแท้งบุตร หากมีใบรับรองของแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีสิทธิขอให้สถาบันเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้ และให้สถาบันพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหก วันทำการ โดยให้สถาบันเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานล่วงหน้าหรือตามที่สถาบัน และผู้ปฏิบัติงานตกลงกัน

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์ที่มีได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบหก วันทำการ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเสมือนได้ทำงานในวันหยุดตามอัตราใน ข้อ ๑๘ (๒) ทั้งนี้ เว้นแต่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์ตกลงกันให้สะสมและเลื่อน วันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไป

คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปิดภาคการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่สภา สถาบันกำหนด

สถาบันอาจมอบหมายภาระงานให้คณาจารย์ในวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับความยินยอมจากคณาจารย์ กรณีเช่นว่านี้ ให้สถาบันจ่ายค่าจ้างเพิ่มแก่คณาจารย์นั้นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน

ข้อ ๑๔ ให้สถาบันกำหนดภาระงานให้กับคณาจารย์ของสถาบันโดยมีภาระการสอนสัปดาห์ละไม่เกินสิบห้าชั่วโมง

ภาระการสอนหนึ่งชั่วโมงให้เทียบเท่ากับเวลาทำการปกติตามข้อ ๗ สองชั่วโมง

สถาบันอาจมอบหมายภาระการสอนให้กับคณาจารย์ประจำเกินสัปดาห์ละสิบห้าชั่วโมงได้ในกรณีเช่นว่านี้ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการสอนเพิ่มแก่คณาจารย์นั้นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบันโดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนตามข้อ ๑๘ อีก

ในกรณีที่คณาจารย์ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าสาขาวิชา หรือตำแหน่งทางบริหารอื่น ให้สถาบันเทียบภาระงานในตำแหน่งนั้นในปริมาณที่เทียบได้กับภาระการสอนตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๑๕ ให้สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานสิ้นสุดลงในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานตาย

(๒) ผู้ปฏิบัติงานลาออก

(๓) ผู้ปฏิบัติงานถูกถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(๔) ผู้ปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานครบตามกำหนดในสัญญาแล้ว แต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๔

(๕) สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง

(๖) สถาบันเลิกกิจการ

(๗) รัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

ข้อ ๑๖ เมื่อสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง สถาบันเลิกกิจการ หรือรัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตและสถาบันมิได้ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อไป ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน โดยงานดังกล่าวมีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไม่เกินสองปี ซึ่งสถาบันและผู้ปฏิบัติงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๑๓ สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน

(๒) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของสถาบัน และสถาบันได้ตักเตือนเป็นหนังสือในเรื่องเดียวกันมาแล้วไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสถาบันไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ไม่ให้ความร่วมมือ ขัดขวาง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนี้

ข้อ ๑๘ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน

คณาจารย์ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนักศึกษาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือคัดลอกหรือแอบอ้างผลงานทางวิชาการของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเอง

การกระทำที่ฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจให้สถาบันได้รับความเสียหาย

ข้อ ๑๙ การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๑๗ สถาบันจะกระทำได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาสถาบันกำหนดและปรากฏจากพยานหลักฐานเป็นที่น่าเชื่อถือว่าผู้ปฏิบัติงานได้กระทำผิดจริงและสถาบันได้ระบุเหตุผลการบอกเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง

ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างตามที่กำหนดในข้อ ๑๗ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตนได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง

การถอดถอนอธิการบดีหรือคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในกรณีที่สถาบันดำเนินการสอบสวนเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๗ และเห็นว่าทำให้ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไประหว่างการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นจะเกิดความเสียหายแก่สถาบัน สถาบันอาจสั่งพักงานผู้นั้นชั่วคราวได้ไม่เกินเจ็ดวันโดยให้ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนพักงานจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้น

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น หากปรากฏว่าผู้ถูกพักงานระหว่างสอบสวนไม่มีความผิด ให้สถาบันจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือทั้งหมดคืนให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ ๒๐ การบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งให้คู่สัญญาทราบล่วงหน้าก่อน หรือ ณ วันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด โดยให้มีผลเมื่อครบ

กำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไปเป็นอย่างน้อย เว้นแต่การบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ ๑๕ (๔) ซึ่งสถาบันได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบล่วงหน้าแล้ว

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง สถาบันอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานทันทีได้

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่สถาบันย้ายสถานที่ทำการไปตั้ง ณ สถานที่แห่งใหม่ หรือสถาบันมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ในต่างท้องที่ อันมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตปกติของผู้ปฏิบัติงานหรือครอบครัว สถาบันต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานที่ทำการ หรือก่อนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ ในกรณีนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ประสงค์ไปทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดย ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมี สิทธิได้รับตามข้อ ๑๖

ในกรณีที่สถาบันไม่แจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบการย้ายสถานที่ทำการล่วงหน้าหรือการให้ ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ทำการแห่งใหม่ตามวรรคหนึ่ง ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการ บอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อ ๒๒ สถาบันต้องดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน โดยอย่างน้อยต้องให้อาคารมีความมั่นคง แข็งแรง มีแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีบันไดหนีไฟ หรือทางออกฉุกเฉิน มีระบบสัญญาณเตือนเพลิงไหม้และเครื่องดับเพลิง มีระบบการกำจัดมูลฝอยที่ถูก สุขลักษณะ และมีการดูแลห้องน้ำ ห้องส้วมให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้สถาบันจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราวตามสมควรแก่สภาพของงาน

ข้อ ๒๓ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตาม กฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง ระบุชื่อและนามสกุล ตำแหน่งหน้าที่ สถานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และเรื่องราวอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ พร้อมรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือ พฤติการณ์ และเหตุผลประกอบการร้องทุกข์ตามสมควร โดยที่ผู้ร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

ข้อ ๒๔ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งสภาสถาบันมีมติแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล จำนวนสามคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหารสถาบัน จำนวนหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบัน ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวนสองคน

(๕) กรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน

ให้อธิการบดีมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

คณะกรรมการคุ้มครองมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการคุ้มครองว่างลงก่อนครบวาระ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เดียวกันดำรงตำแหน่งแทน และให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๒๕ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๔ (๒) และ (๔) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติ

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมเป็นที่ประจักษ์

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกนั้นหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) เคยมีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม จรรยาบรรณ และการประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๒๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการคุ้มครองพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๒๕

ข้อ ๒๖ คณะกรรมการคุ้มครองมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ ๑๕ วรรคสอง และเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๒๓ ของผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายกระทรวงนี้ แล้วรายงานผลการวินิจฉัย พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขให้ สภาสถาบันและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบ

(๒) เรียกเอกสารหลักฐานหรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมาให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ได้

(๓) แต่งตั้งบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อตรวจสอบหรือดำเนินการเฉพาะเรื่อง แทนในขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครอง โดยความเห็นชอบของสถาบันและให้สถาบันเป็นผู้ ออกค่าใช้จ่าย

ข้อ ๒๗ การประชุมคณะกรรมการคุ้มครอง ให้ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่เรียกประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้เรียกประชุม

ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการตามข้อ ๒๔ (๒) หรือ (๕) ที่มีได้เป็นประธานในที่ ประชุมมาร่วมประชุมด้วย และต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการ ที่มาประชุมเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒๔ (๒) หรือกรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามข้อ ๒๔ (๕) คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียง ลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๒๘ ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้หนึ่งผู้ใดได้หากกรรมการผู้นั้นมี ส่วนได้เสียในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ มีเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์ หรือผู้ร้องทุกข์ หรือเป็นคู่ สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาของบุคคลซึ่งเป็น คู่กรณีกับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น โดยยื่นคำคัดค้านเป็นหนังสือ แสดงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการคัดค้านต่อนายกสภาสถาบันภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่อุทธรณ์ หรือร้องทุกข์

ให้นายกสภาสถาบันวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำคัดค้าน และให้แจ้งผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบคำวินิจฉัยชี้ขาดทันที

ในระหว่างการวินิจฉัยชี้ขาดของนายกสภาสถาบัน กรรมการผู้ถูกคัดค้านจะเข้าร่วมพิจารณาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์นั้นมิได้

ข้อ ๓๐ เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ไว้แล้วให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(๑) แจ้งและส่งสำเนาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ให้สถาบันทราบ เพื่อให้สถาบันดำเนินการชี้แจงข้อเท็จจริงในกรณีนั้นต่อคณะกรรมการคุ้มครองพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายในสิบวันนับจากวันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีที่สถาบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการทำคำชี้แจงมากกว่าสิบวัน คณะกรรมการคุ้มครองอาจพิจารณาขยายเวลาการชี้แจงออกไปอีกได้ไม่เกินสิบวัน

(๒) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองได้รับคำชี้แจงจากสถาบันแล้ว ให้ส่งสำเนาคำชี้แจงของสถาบันให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีโอกาสชี้แจงหรือส่งหลักฐานเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่าอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของตนยังไม่ชัดเจนพอภายในเจ็ดวัน

(๓) เมื่อพ้นกำหนดเวลาของการดำเนินการตาม (๑) และ (๒) แล้ว คณะกรรมการคุ้มครองจะต้องดำเนินการประชุมพิจารณาหาแนวทางเพื่อเป็นข้อยุติสำหรับกรณีขัดแย้งนั้น โดยไม่ชักช้า โดยจะขอให้สถาบัน ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มาแถลงชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการคุ้มครองก่อนก็ได้

(๔) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองได้แนวทางสำหรับการแก้ไขกรณีขัดแย้งให้ยุติลงได้อย่างเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายแล้ว ให้คณะกรรมการคุ้มครองเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายมารับทราบแนวทางวินิจฉัยและทำการตกลงกันเพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น โดยทำบันทึกข้อตกลงยุติกรณีขัดแย้งเป็นหนังสือให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

(๕) ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันตาม (๔) ให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญาจ้างหรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหรือได้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามกฎหมายกระทรวงนี้ ห้ามมิให้สถาบันนำมาเป็นเหตุเลิกสัญญา

จ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ข้อ ๓๒ ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของคณะกรรมการคุ้มครอง ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานคนใดกระทำการขู่ ข่มขู่ ชักชวน หรือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานอื่น หรือนักศึกษากระทำการใดเพื่อสนับสนุนหรือต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง หรือนัดหยุดปฏิบัติหน้าที่หรือนัดหยุดเรียน

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำโดยจงใจให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

หมวด ๒

ผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อ ๓๓ ให้สถาบันกำหนดอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนไว้ในข้อกำหนดของสถาบันตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ แต่จะกำหนดค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้

ข้อ ๓๔ สถาบันต้องจ่ายค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งในวันทำการสุดท้ายของเดือนเป็นอย่างช้า ทั้งนี้ ให้สถาบันประกาศกำหนดวันเวลาให้ผู้ปฏิบัติงานทราบโดยเปิดเผย

ในกรณีที่สถาบันเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงาน ให้สถาบันจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อและมีคุณสมบัติเพิ่มขึ้นให้สถาบันบันทึกข้อมูลบุคคลตามคุณสมบัติที่เพิ่มขึ้น และปรับค่าจ้างให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับคุณสมบัติสูงขึ้น นับตั้งแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้ยื่นคำขอปรับคุณสมบัติ เว้นแต่กรณีที่ค่าจ้างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในขณะที่ขอปรับคุณภูมินั้นสูงกว่าอัตราค่าจ้างตามคุณสมบัติ สถาบันจะไม่ปรับค่าจ้างก็ได้

ข้อ ๓๖ ในการจ่ายค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สถาบันต้องจัดให้มีเอกสารแสดงการจ่ายเงินดังกล่าวให้ผู้ปฏิบัติงานลงลายมือชื่อรับเงินในเอกสารไว้

ด้วยทุกครั้ง เว้นแต่กรณีที่สถาบันจ่ายเงินให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ใช้หลักฐานการโอนเงินดังกล่าวเป็นเอกสารแสดงการจ่ายเงินแทน

เอกสารแสดงการจ่ายเงินตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยให้ระบุชื่อผู้ปฏิบัติงาน ประเภทค่าจ้างหรือผลประโยชน์อย่างอื่น อัตราและจำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ และการหักเงินประเภทต่าง ๆ ตามข้อ ๓๗

ให้สถาบันเก็บรักษาเอกสารแสดงการจ่ายเงินไว้เป็นเวลาสองปีนับจากวันที่ได้จ่ายเงินดังกล่าว เว้นแต่กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานยื่นอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ ตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้ หรือฟ้องร้องคดีต่อศาล ให้สถาบันเก็บรักษาไว้จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

ข้อ ๓๗ ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินบรรดาที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากสถาบันภายใต้เงื่อนไขของกฎกระทรวงนี้ ให้ถือเป็นรายได้เพื่อยังชีพของผู้ปฏิบัติงาน สถาบันต้องจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มจำนวนจะหักไว้เพื่อการใด ๆ มิได้ เว้นแต่การหักไว้เพื่อการดังต่อไปนี้

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ผู้ปฏิบัติงานต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นตามที่มิถุหมายบัญญัติไว้หรือตามคำสั่งศาล

(๒) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากผู้ปฏิบัติงาน

(๓) เป็นเงินประกันตามข้อ ๕ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

(๔) ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สถาบันในกรณีที่มีความเสียหายเกิดขึ้นจากความจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสถาบันได้ทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจนได้ข้อยุติโดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ การหักเงินตาม (๒) (๓) และ (๔) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของค่าจ้างหรือรายได้ที่ได้รับในเดือนนั้น เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๘ สถาบันอาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติของสถาบัน ในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานได้โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน โดยสถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(๑) การทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการหรือการทำงานที่เกินกว่าสี่สิบแปดชั่วโมงตามข้อ ๓ วรรคสาม จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(๒) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(๓) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ให้นำค่าจ้างหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำการปกติต่อวันโดยเฉลี่ย

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงานตามข้อนี้

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่สถาบันไม่คืนเงินประกันตามข้อ ๕ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษภายในเวลาที่กำหนดให้สถาบันเสียดอกเบี้ยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระหว่างเวลาผิคนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่สถาบันจงใจไม่คืนหรือไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดคืนหรือจ่าย ให้สถาบันเสียเงินเพิ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ในกรณีที่สถาบันพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แต่ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับเงินนั้น หากสถาบันได้นำเงินไปมอบไว้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สถาบันไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่สถาบันนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ ๔๐ สถาบันอาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่นอกท้องที่ปฏิบัติงานปกติของผู้นั้นเป็นครั้งคราวได้

การปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งให้สถาบันจ่ายค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานนอกห้องที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าพาหนะเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๔๑ สถาบันต้องสนับสนุนและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ตามที่สถาบันเห็นสมควร โดยถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่นับเป็นวันลา

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อการพัฒนาตนเอง สถาบันอาจอนุญาตหรืออนุญาตโดยมีเงื่อนไขให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานทดแทนระยะเวลาที่ไปรับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาได้

ข้อ ๔๒ สถาบันต้องจัดให้มีระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัยและการลาเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๔๓ ผลประโยชน์ตอบแทนใดที่มีได้กำหนดในกฎกระทรวงนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๔๔ การได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามกฎหมายกระทรวงนี้ ไม่ตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๔๕ บรรดาสัญญาจ้างที่ขัดหรือแย้งกับกฎกระทรวงนี้ ให้สถาบันตกลงกับผู้ปฏิบัติงานแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามกฎกระทรวงนี้

ข้อ ๔๖ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

วิจิตร ศรีสอาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๒๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ บัญญัติให้การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้