



ข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุง แก้ไขข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ว่าด้วย ระเบียบวินัย และการลงโทษพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๔ (๘) แห่งข้อบังคับของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด คณะกรรมการบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ว่าด้วย วินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ว่าด้วย ระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ข้อบังคับฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“บริษัท” หมายความว่า “บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด”

“คณะกรรมการ” หมายความว่า “คณะกรรมการบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด”

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า “กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ของ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด”

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ตกลงว่าจ้างโดยได้รับค่าจ้าง เป็นรายเดือน ยกเว้นกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงานเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และให้หมายรวมถึงเงินที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงานในวันหยุดและวันลาซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“คณะกรรมการสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ให้ดำเนินการสอบสวนพนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดระเบียบวินัย

หมวด ๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ วินัยพนักงานมีดังนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๒) ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่บริษัท

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ระมัดระวังประโยชน์ของบริษัท และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของบริษัท

(๕) ต้องรักษาความลับของบริษัท และไม่เปิดเผย ให้ข่าวสาร หรือการให้สัมภาษณ์ใด ๆ แก่สื่อมวลชน หรือบุคคลภายนอกในเชิงธุรกิจ อันจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อบริษัท โดยมีได้รับอนุญาตหรือมอบหมายจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเสียก่อน

(๖) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของบริษัท โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่หากเห็นว่าปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่บริษัท หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของบริษัท จะเสนอ

ความคิดเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๓๗) ต้องทำงานโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษ

(๓๘) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๓๙) ต้องอุทิศเวลาของตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัท จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๔๐) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อ

(๔๑) ต้องไม่เรียกรับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นอันเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และจะต้องดูแลคุ้มครอง ญาติสนิทหรือบุคคลในครอบครัวของตนให้ปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย

(๔๒) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้อ ๓๗ การกระทำความผิดในลักษณะดังต่อไปนี้ **เป็นความผิดวินัยร้ายแรง**

(๑) พுகจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัท

(๒) จงใจทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของบริษัท และบริษัทได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงบริษัทไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พนักงานได้กระทำผิด

(๔) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่มีโดยชอบ และทำให้เสียหายแก่การปฏิบัติงานของบริษัท

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัท ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจเกิดการกระทำความผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

หมวด ๒

โทษทางวินัย

ข้อ ๙ โทษทางวินัย มีดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- (๓) ไม่ได้รับการปฐมนำเน็จประจำปี
- (๔) ไม่ได้รับการปฐมนำเน็จประจำปี และหรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และระดับ
- (๕) เลิกจ้าง

หมวด ๓

การดำเนินการเมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๑๐ เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจตามสายการบังคับบัญชาทราบและดำเนินการโดยเร็ว ยกเว้นพนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไป ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่รายงานให้คณะกรรมการทราบ เพื่อวินิจฉัยสั่งการต่อไป โดยรายงานต้องทำเป็นหนังสือซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อผู้กล่าวหา (ถ้ามี)
- (๒) ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา
- (๓) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำที่กล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัย
- (๔) พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเท่าที่มี

ข้อ ๑๑ กรณีที่เป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่จะดำเนินการตามข้อบังคับนี้ อาจมีลักษณะดังนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่ากล่าวหาพนักงานผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้ หรือ

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้

หมวด ๔

การสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น

ข้อ ๑๒ ในกรณีผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไป ตามหมวด ๕ ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไปตามหมวด ๖ แต่ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ยุติเรื่อง

ข้อ ๑๓ กรณีถือว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยและผู้บังคับบัญชาสั่งให้ยุติเรื่องได้ อาจเป็นกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอให้ทราบว่าพนักงานผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

(๒) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้เข้าใจได้ว่าการกระทำความผิดวินัย หรือไม่เพียงพอที่ดำเนินการสืบสวนสอบสวนต่อไปได้

(๓) พฤติการณ์แห่งการกระทำนั้นไม่เป็นความผิดทางวินัย

หมวด ๕

การดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผลการพิจารณา ปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้ โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต้องดำเนินการตามหมวดนี้ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ ๑๖ ในการดำเนินการตามข้อ ๑๕ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงข้อกล่าวหาภายในสิบห้าวัน

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

ข้อ ๑๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการตามข้อ ๑๖ แล้ว ให้พิจารณาสั่งหรือดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่องตามข้อ ๑๒ โดยทำเป็นคำสั่ง ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่ถูกกล่าวหาและผลการพิจารณา และให้ส่งลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้สั่ง และวันเดือนปีที่ออกคำสั่งไว้ด้วย

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือพักงานโดยไม่รับค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด โดยทำเป็นคำสั่ง

(๓) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้โดยทำเป็นคำสั่ง

(๔) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้ดำเนินการตามหมวด ๖ ต่อไป

หมวด ๖

การดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๑๘ กรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนและในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา

ข้อ ๑๙ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้กล่าวหา เรื่องที่กล่าวหา ชื่อของประธานกรรมการ และกรรมการ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ให้ระบุชื่อผู้ช่วยเลขานุการไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

ข้อ ๒๐ เมื่อได้วางแนวทางการสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐาน แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- (๒) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
- (๓) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา
- (๔) พิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) ทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวงที่เห็นว่าเป็นประโยชน์แก่การสอบสวนโดยไม่รับฟังแต่เพียงข้ออ้างหรือพยานหลักฐานของผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น

หมวด ๗

บทกำหนดโทษ

ข้อ ๒๒ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่ได้รับการปูนบำเหน็จประจำปี ไม่เกิน ๑ ปีงบประมาณหรือไม่ได้รับการปูนบำเหน็จประจำปี และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และระดับ ไม่เกิน ๑ ปีงบประมาณตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกพักงานโดยไม่ได้รับ

ค่าจ้าง ไม่ได้รับการปูนบำเหน็จประจำปี หรือไม่รับการปูนบำเหน็จประจำปี และหรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และระดับ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจเพื่อให้พิจารณาดำเนินการลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้ว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานโทษ และอัตราโทษใดได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในบัญชีท้ายข้อบังคับนี้ เว้นแต่การสั่งลงโทษพนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๒๓ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามข้อ ๗ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่สั่งลงโทษเลิกจ้างตามความร้ายแรงแห่งกรณี

ข้อ ๒๔ การสั่งลงโทษเลิกจ้าง ห้ามมิให้สั่งเลิกจ้างย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ในกรณีที่ให้มีคำสั่งให้พักงาน เมื่อจะสั่งลงโทษเลิกจ้างให้สั่งตั้งแต่วันพักงาน

(๒) การสั่งลงโทษเลิกจ้าง ในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่กลับมาทำงานอีก ให้สั่งตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่นั้น

(๓) การสั่งลงโทษเลิกจ้าง ในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ให้สั่งตั้งแต่วันต้องรับโทษอาญานั้น

(๔) ในกรณีที่ได้มีการสั่งลงโทษเลิกจ้างไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งการลงโทษเลิกจ้าง ในกรณีเช่นนี้ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจางานตามคำสั่งเดิม แต่ถ้าวันออกจางานตามคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ให้สั่งลงโทษเลิกจ้างย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจางานตามกรณีนั้นในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๒๕ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๔ อาจะสั่งพักงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกสั่งลงโทษเลิกจ้าง ก็ให้สั่งผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม

การสั่งพักงานตามวรรคหนึ่ง การจ่ายเงินเดือนหรือเงินอย่างอื่นของผู้ถูกสั่งพักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๖ การสั่งพักงานห้ามมิให้สั่งย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงานอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักงานในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่คุมขังหรือต้องจำคุกได้

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักงานไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ให้สั่งตั้งแต่วันที่ให้พักงานตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักงานในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๒๗ พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เลิกจ้างหรือการสั่งให้ผู้ถูกพักงานกลับเข้าทำงานตามเดิมให้เป็นอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ แต่ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไปต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

หมวด ๘

การอุทธรณ์

ข้อ ๒๘ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าผู้สั่งลงโทษหนึ่งชั้น ภายในกำหนดเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือควรจะได้ทราบคำสั่งลงโทษ และให้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายในสามสิบวัน กรณีที่วินิจฉัยไม่แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน ให้เสนอขอขยายเวลาต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ตามที่เห็นสมควร คราวละไม่เกินสามสิบวัน

กรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ภายในกำหนดเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือควรจะได้ทราบคำสั่งลงโทษ และให้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายในสามสิบวัน หากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ให้แก่คำสั่งใหม่ กรณีกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ไม่เห็นด้วย ให้เสนอให้คณะกรรมการพิจารณาภายในหกสิบวัน

ถ้าคำวินิจฉัยให้ลงโทษยืนตามคำสั่งของผู้สั่งลงโทษเดิมหรือเบากว่า ผู้ถูกลงโทษจะอุทธรณ์ต่อไปมิได้ แต่ถ้าคำวินิจฉัยนั้นให้เพิ่มโทษ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำวินิจฉัย และคำวินิจฉัยชั้นนี้ให้ถือเป็นยุติ

ข้อ ๒๙ การสั่งลงโทษทางวินัยต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ

ข้อ ๓๐ ให้กรณีที่มีปัญหาต้องวินิจฉัยการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และให้มีอำนาจออกกระเปียบ ประกาศ หรือคำสั่งใดๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๑ กรณีข้อบังคับไม่ได้กำหนดไว้ให้นำพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ หรือ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ กรณีการดำเนินการทางวินัยที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันประกาศใช้ข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับฉบับเดิมจนกว่าจะสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับฉบับนี้ได้

ความในวรรคแรกไม่นำไปใช้ในกรณีที่เป็นโทษกับพนักงานผู้ถูกกล่าวหา

ให้ใช้ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก 

(วิชาชัย สมุทรสาคร)

ประธานกรรมการ

บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

บัญชีแนบท้าย ข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
ว่าด้วย ระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาโทษทางวินัย
การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ไม่ได้รับการปูนบำเหน็จ ไม่ได้รับการปูนบำเหน็จประจำปีและหรือ
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และระดับ ตามข้อ ๒๒

ผู้บังคับบัญชา	ผู้กระทำผิดวินัย	พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ไม่ได้รับการปูนบำเหน็จ	ไม่ได้รับการปูนบำเหน็จประจำปีและหรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและระดับ
	ระดับพนักงาน	จำนวนไม่เกิน (วัน)	จำนวนไม่เกิน (ปีงบประมาณ)	จำนวนไม่เกิน (ปีงบประมาณ)
กรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่	ทุกระดับ	๙๐	๑	๑
รองกรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ระดับ ๑๑ ลงมา	๖๐	๑	๑
ผู้ช่วยกรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ระดับ ๑๐ ลงมา	๔๕	๑	๑
ผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ระดับ ๙ ลงมา	๓๐	๑	๑
ผู้จัดการส่วน หรือ เทียบเท่า	ตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมา	๑๕	๑	๑
ผู้จัดการแผนก หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมา	๗	๑	๑

หมายเหตุ ๑. การพิจารณาโทษทางวินัยสำหรับพนักงานผู้กระทำผิดวินัย ตั้งแต่ระดับ ๑๑ หรือเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

๒. ในกรณีที่ผู้กระทำผิดวินัยมีระดับเท่ากับผู้บังคับบัญชา แต่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตามสายงาน ให้ผู้บังคับบัญชานั้นสามารถพิจารณาโทษทางวินัยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้นได้