



ข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอนพนักงาน
พ.ศ.๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอนพนักงาน ของ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๔ (๖) แห่งข้อบังคับของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด และมติ คณะกรรมการบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ วันที่ ๑๘ มิถุนายน.๒๕๕๗จึง ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอนพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ ”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

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

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

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

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

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

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัดตกลงว่าจ้างโดยได้รับค่าจ้างเป็นราย เดือน ยกเว้นกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

ข้อ ๔ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การบรรจุพนักงาน

ข้อ ๕ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
 - (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
 - (๓) สามารถทำงานให้บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ได้เต็มเวลา
 - (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
 - (๕) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษหรือพ้นระยะเวลาการรอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษ แล้วแต่กรณีเกินห้าปี
 - (๖) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
 - (๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อรายผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
 - (๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือสภากรุงเทพมหานครและผู้บริหารท้องถิ่น
 - (๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง หรือ ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
 - (๑๐) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก ให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้าง เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดวินัย
 - (๑๑) หากเป็นเพศชายต้องเคยรับราชการทหาร หรือได้รับการยกเว้นไม่ต้องรับราชการทหาร
- ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่ชาวต่างประเทศซึ่งบริษัทมีความจำเป็นต้องว่าจ้างตามลักษณะงานของบริษัท
- ความใน (๓) มิให้ใช้บังคับแก่บุคคลที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษาบริษัท เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ

ข้อ ๖ พนักงานของบริษัทที่เป็นรองผู้อำนวยการใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ ผู้อำนวยการฝ่ายผู้จัดการ ตลอดจนที่ปรึกษาคณะกรรมการ หรือที่ปรึกษาบริษัท หรือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจคล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในบริษัท ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของบริษัท

ข้อ ๗ ในการบรรจุพนักงาน ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจสั่งบรรจุพนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๐ ลงมาได้เว้นแต่พนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๘ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุเป็นพนักงานในตำแหน่งงานใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับบรรจุ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างมากกว่าอัตราขั้นต่ำโดยมีหลักเกณฑ์ตามที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ ๙ สำหรับการบรรจุผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรจากต่างประเทศ หรือการบรรจุผู้ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งการบรรจุในระดับและขั้นเงินเดือนหรือปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของบริษัท ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๑๐ เมื่อครบระยะทดลองงาน กรณีที่เห็นว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ทดลองปฏิบัติงานมีผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของบริษัท ไม่สมควรปฏิบัติงานอีกต่อไป ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้ทดลองงานนั้น

หมวด ๒

การแต่งตั้งพนักงาน

ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ให้พิจารณาคุณสมบัติของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบริษัท โดยพิจารณาแต่งตั้งจากพนักงานที่ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราขั้นต่ำของระดับนั้นๆ

ข้อ ๑๒ พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง แต่ยังไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับตำแหน่งหรือระดับนั้นๆ ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราเท่าที่ได้รับอยู่เดิม

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งเนื่องจากการเลื่อนระดับให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจสั่งแต่งตั้งพนักงานทุกระดับ เว้นแต่พนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งเนื่องจากการย้ายสังกัดระหว่างกลุ่มสายงานให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจสั่งแต่งตั้งพนักงานทุกระดับ เว้นแต่พนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งพนักงานทุกระดับเนื่องจากการย้ายสังกัดในกลุ่มสายงานเดียวกัน เป็นอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมากรรมการผู้อำนวยการใหญ่อาจมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ของแต่ละกลุ่มสายงานเป็นผู้ดำเนินการแทนได้

การถอดถอนพนักงาน

ข้อ ๑๖ พนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) บริษัทมีคำสั่งเลิกจ้าง

ข้อ ๑๗ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจสั่งอนุญาตลาออกของพนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๐ ลงมา ได้เว้นแต่พนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๑ ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๑๘ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนกำหนดวันลาออก เมื่อได้รับคำสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานตามคำสั่ง

ในกรณีที่พนักงานขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้การลาออกมี ผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสองถ้ากรรมการผู้อำนวยการใหญ่เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ บริษัทฯ จะ ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินหกสิบวันนับตั้งแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ผู้ขอลาออกถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยและอยู่ในระหว่างการสอบสวน หรือ พิจารณาโทษทางวินัย หรือกระทำความผิดคดีอาญา ซึ่งมีโทษความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนด โทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ยับยั้งการอนุญาตให้ ลาออกไว้เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือผลของคดีก่อน เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้วผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษเลิกจ้าง จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเพราะเหตุนั้นอีกต่อไปไม่ได้

ข้อ ๒๐ การเลิกจ้าง เมื่อบริษัทเห็นสมควรเลิกจ้างพนักงาน ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจ สั่งเลิกจ้างพนักงานผู้นั้นได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) มีความรู้ความสามารถไม่พอดีกับตำแหน่งหน้าที่ เช่น ปฏิบัติงานเฉื่อยชา ล่าช้า หรือ ปฏิบัติงานผิดพลาดอยู่เสมอ หรือมีความรู้ความสามารถเสมอตัวไม่ดี ไม่เลว แต่หาผู้อื่นแทนที่ดีกว่าได้

(๒) ประพฤติตนไม่สมศักดิ์ศรีแห่งตำแหน่ง เช่น ประพฤติตนเสเพล เสพเครื่องทองของเมงานจนไม่ สามารถครองสติได้เป็นเนืองนิจ หรือมีหนี้สินรุงรัง

(๓) ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน หากภายหลังปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติ ตามข้อ ๕ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

(๔) พนักงานผู้นั้นหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน

(๕) พนักงานผู้นั้นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกร่องในหน้าที่หรือทำงานไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ

(๖) พนักงานผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ผลการสอบสวนไม่ได้ความเป็น สัตย์ว่าได้กระทำผิดที่จะต้องถูกสั่งเลิกจ้าง แต่มีมลทินหรือมัวหมองเนื่องจากการกระทำนั้น หรือพนักงานผู้นั้น ถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ถ้าคดีถึงที่สุดปรากฏว่าไม่มีความผิดที่จะต้องถูกสั่งให้ เลิกจ้าง แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ซึ่งหากจะให้ทำงานต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่บริษัท

(๗) พนักงานผู้นั้นทุพพลภาพหรือเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๘) มีการยุบหรือเลิกตำแหน่งที่พนักงานผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่

(๙) เมื่อพนักงานผู้นั้นได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในการสั่งเลิกจ้างพนักงานตามข้อ ๒๐ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบ ข้อเท็จจริง เพื่อทำการสอบข้อเท็จจริง สืบค้นข้อมูลและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนและสมควรให้ทำการ เลิกจ้างพนักงาน คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงนำเสนอรายงานให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณา หาก เห็นว่าสมควรสั่งให้เลิกจ้างได้ ให้เป็นอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ออกคำสั่งเลิกจ้างได้

ข้อ ๒๑ การเลิกจ้างพนักงานเนื่องจากการกระทำผิดระเบียบวินัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ว่าด้วยระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงาน

ข้อ ๒๒ การบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การอนุญาตการลาออก การให้พนักงานออกจากงานไว้ก่อน และการเลิกจ้างต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ

หมวด ๔

การปฏิบัติงานแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

ข้อ ๒๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในบริษัท อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การ ปฏิบัติงาน หรือการดำเนินการอื่นที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือหัวหน้าหน่วยงานจะพึงปฏิบัติ หรือ ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น มิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้ เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือหัวหน้าส่วนงาน อาจมอบ อำนาจให้พนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งรองหรือ พนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานถัดลงไปตามลำดับ ปฏิบัติงานแทนได้

การมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือพนักงานซึ่งรับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจ นั้นและจะมอบอำนาจนั้นให้แก่พนักงานอื่นต่อไม่ได้

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่พนักงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้อำนวยการฝ่ายในบริษัทว่างลง หรือพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ หรือผู้อำนวยการฝ่ายไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่สั่งให้พนักงานซึ่งเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งมีอำนาจเช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายจำรูญ ตั้งไพศาลกิจ)

ประธานกรรมการ

บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด