

Document Summary

This document summary responds to the DJSI 3.1.1 Discrimination & Harassment. In particular, the document is evidence for a public group-wide non-discrimination and anti-harassment policy that includes the “explicit statement prohibiting sexual and non-sexual harassment” and “corrective or disciplinary action taken in case of discriminatory behavior or harassment.”

For the explicit statement of prohibiting sexual and non-sexual harassment, AOT is a State Enterprise Company of Thailand. All state enterprise requires comply with Thai regulations, including the Labour Protection Act (No.2) B.E. 2551. This act clearly states, in section 8, that “an Employer, a chief, a supervisor, or a work inspector shall be prohibited from committing sexual abuse, harassment or nuisance against an employee.”

For corrective or disciplinary action taken in case of discriminatory behavior or harassment, the AOT Disciplinary Action Measure 2016 states that if any employees violate AOT regulations, including the Labour Protection Act (No.2) B.E. 2551, they will be punished. And the AOT Disciplinary Action Measure 2016 details the degree of punishment, based on the violated actions.

LABOUR PROTECTION ACT (NO. 2) B.E. 2551 (2008)

BHUMIBOL ADULYADEJ REX.

Given on the 15th Day of February B.E. 2551
Being the 63rd Year of the Present Reign

His Majesty the King Bhumibol Adulyadej is graciously pleased to proclaim that:

Whereas it is expedient to amend the law governing labour protection.

This Act contains certain provisions relating to the restrictions on the rights and liberties of an individual which Section 29 together with Section 41 and Section 43 of the Constitution of the Kingdom of Thailand prescribe to be permissible by virtue of law.

Be it, therefore, enacted by H.M. the King with the advice and consent of the National Legislative Assembly as follows:

Section 1 This Act shall be cited as “The Labour Protection Act (No.2) B.E. 2551”.

Section 2 This Act shall come into force after ninety days from the date of its publication in the Government Gazette.

Section 3 The definition of “Employer” in Section 5 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Employer” means a person who agrees to accept an employee for work by paying wages and includes

- (1) a person entrusted to act on behalf of the Employer;
- (2) in case where an Employer is a juristic person, the term also includes a person authorized to act on behalf of the juristic person and a person entrusted by an authorized person to act on his or her behalf.

Section 4 The provision of paragraph one of Section 9 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 9 Where an Employer fails to pay back a security in money under Section 10 paragraph two, or fails to pay wages, overtime pay, holiday pay and holiday overtime pay within the period prescribed under Section 70, or severance pay under Section 118, special severance pay in lieu of advance notice, or special severance pay under Section 120, Section 121 and Section 122, the Employer shall pay interests to an Employee at the rate of fifteen percent per annum during the default period.”

Section 5 The provisions of Section 10 and Section 11 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 10 Under Section 51 paragraph one, an Employer shall be prohibited from demanding or receiving from an Employee a security deposit for work or a security deposit for damage to work regardless of money, other property or suretyship by person, unless the nature or conditions of work require the Employee be responsible for money or property belonging to the Employer, which may cause damage to the Employer.

The nature or conditions of work which the Employer is allowed to demand or receive a security deposit from the Employee, as well as any type of the security, values of the security and means of keeping shall be in accordance with the rules and procedures as prescribed in the Notification by the Minister.

Where the Employer demands or receives the security deposit or makes a guarantee contract with the employee to compensate for damage done by the Employee, when an employment is terminated by the Employer or the resignation is made by the Employee or the guarantee contract is expired, the Employer shall pay back the security thereof plus interests, if any, to the Employee within seven days from the date of termination of employment, or from the date of resignation, or from the expiry date of the guarantee contract, as the case may be.

Section 11 A debt owing by an Employer to be paid under this Act or money to be compensated by the Employer to the Employee Welfare Fund under Section 135, an employee or the Department of Labour Protection and Welfare, as the case may be, shall have a preferential right over all properties of the Employer who is a debtor in the same rank as the preferential rights of taxes and duties under the Civil and Commercial Code.”

Section 6 The following provisions shall be added as Section 11/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 11/1 Where an entrepreneur has entrusted any individual to recruit persons to work, which is not a business of employment services, and such work is any part of manufacturing process or business operation under the entrepreneur’s responsibility, and regardless of whether such person is the supervisor or takes the responsibility for paying wages to the persons who perform work, the entrepreneur shall be deemed as an Employer of such workers.

The entrepreneur shall provide contract employees, who perform work in the same manner as employees under the employment contract, to enjoy fair benefits and welfare without discrimination.”

Section 7 The following provision shall be added as Section 14/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 14/1 A contract of employment between an Employer and an employee, work rule, regulation or order of an Employer result in the Employer being in exploitation of the Employee, the Court shall have a power to order such contract of employment, work rule, regulation or order being enforceable only to the extent as it is fair and reasonable.”

Section 8 The provisions of Section 16, Section 17 and Section 18 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 16 An Employer, a chief, a supervisor, or a work inspector shall be prohibited from committing sexual abuse, harassment or nuisance against an employee.

Section 17 A contract of employment shall expire upon the completion of the period specified in the contract of employment with no requirement for advance notice.

Where the period is not specified in the contract of employment, an Employer or an employee may terminate the contract by giving advance notice in writing to the other party at or before any due date of wage payment in order to take effect on the following due date of wage payment, with no requirement for advance notice of more than three months. In addition, a probationary contract shall also be deemed as an indefinite period contract of employment.

Upon the notice of contract of employment under paragraph two, the Employer may pay wages in an amount to be paid up to the due time of termination of the contract of employment as specified in the notice and may dismiss the Employee immediately.

The advance notice under this Section shall not apply to the termination of employment under Section 119 of this Act and Section 583 of the Civil and Commercial Code.

Section 18 Where this Act prescribes that an Employer is required to notify any act or submit any document to the Director-General or any person entrusted by the Director-General or the Labour Inspector, the Employer shall notify or submit it in person or by mail, telephone, facsimile, electronic communication or any other kinds of information technology in accordance with the rules and procedures as prescribed in the Notification by the Director-General.”

Section 9 The provision of Section 23 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 23 An Employer shall notify a normal working time to an employee, by specifying the commencing and ending time of work in each day of the employee, which shall not exceed the working time for each type of work as prescribed in the Ministerial Regulations and not exceed eight hours per day. Where the working hours of any day are less than eight hours, the Employer and the employee may agree to make up the remaining working hours in other normal working days, but not exceed nine hours per day and the total working hours per week shall not exceed forty-eight hours. Except for the work which may be harmful to health and safety of the employees as prescribed in the Ministerial Regulations for which the normal working hours shall not exceed seven hours per day and the total working hours per week shall not exceed forty-two hours.

Where the Employer and the employee agree to make up the remaining hours in other normal working days under paragraph one and the total working hours exceed eight hours per day, the Employer shall pay remuneration to the daily employee and the hourly employee at a rate of not less than one and a half times of the hourly wage rate on a working day for a number of exceeding working hours, or to the employee who receives wages on a piece rate basis at a rate of not less than one and a half times of the piece rate of wages of a working day for a number of piece work done in the exceeding working hours.

Where the Employer may not notify the commencing and ending time of daily work due to the nature or conditions of work, the Employer and the employee shall agree to specify the working hours in each day of not exceeding eight hours and the total working hours per week shall not exceed forty-eight hours.”

Section 10 The provisions of Section 38 and Section 39 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 38 An Employer shall be prohibited to require a female Employee to perform any of the following work:

- (1) mining or construction work to be performed underground, underwater, in a cave, in a tunnel or mountain shaft, except where the conditions of work are not harmful to health or body of the Employee;
- (2) working on a scaffold of ten metres or more above the ground;
- (3) producing or transporting of explosive or inflammable materials, except where the conditions of work are not harmful to health or body of the Employee;
- (4) any other work as prescribed in the Ministerial Regulations.

Section 39 An Employer shall be prohibited to require a female Employee who is pregnant to perform any of the following work:

- (1) work involving vibrating machinery or engine;
- (2) work of driving or going on a vehicle;
- (3) work of lifting, carrying on the back, carrying on shoulder, carrying with a pole across shoulder, carrying on a head, pulling or pushing of loads in excess of fifteen kilograms;
- (4) work on a boat; or
- (5) any other work as prescribed in the Ministerial Regulations.”

Section 11 The following shall be added as Section 39/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 39/1 An Employer shall be prohibited to require a female employee who is pregnant to work between 10.00 p.m. and 06.00 a.m., to work overtime or to work on holidays.

Where the female employee who is pregnant works in an executive position, academic work, clerical work or work relating to finance or accounting, the Employer may require the employee to work overtime in the working days as long as there is no effect on the health of pregnant employee and with prior consent of the pregnant employee on each occasion.”

Section 12 The provisions of Section 50 and Section 51 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 50 An Employer shall be prohibited to require an Employee who is a youth under eighteen years of age to work in any of the following places:

- (1) a slaughterhouse;
- (2) a gambling place;
- (3) a recreation place in accordance with the law governing recreation places;
- (4) any other place as prescribed in the Ministerial Regulations.

Section 51 An Employer shall be prohibited from demanding or receiving a security deposit for any purpose from a young employee.

The Employer shall be prohibited to pay wages of the young employee to any other person.

Where the Employer pays money and any other benefit to the young employee, the parent or guardian of the young employee or other persons before employment, at the commencement of employment, or before the due time of wage payment in each period, that payment shall not be deemed as the payment or receipt of wages for the young employee. The Employer shall be prohibited to deduct such money or such benefit from the wages to be paid to the young employee in the specified time.”

Section 13 The provision of Section 65 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 65 An employee who is authorised or assigned by an Employer to perform any of the following work shall not be entitled to overtime pay under Section 61 and holiday overtime pay under Section 63, but the employee required by the Employer to perform work as provided in item (3), (4), (5), (6), (7), (8) or (9) below shall be entitled to receiving remuneration in money equivalent to the hourly wage rate of a working day for the number of hours of work done:

(1) an employee who is authorised to act on behalf of the Employer in regard to the employment, granting of pension or termination of employment;

(2) an itinerant vending or induce about the purchase of goods which the Employer pays a commission from the sale of goods to the employee.

(3) railway service operation including work on a railway carriage and work for facilitating a railway transportation;

(4) work of opening or closing of watergate or sluice gate;

(5) work of indicating of water levels and measuring of water volume;

(6) work on fire fighting or prevention of disaster;

(7) work of which nature or condition has to be performed outside of the premise and the definite working time may not be fixed;

(8) work on watchkeeping of the premise or property which is not a regular duty of the employee;

(9) any other work as prescribed in the Ministerial Regulations

The exception for the aforementioned is where any Employer agrees to pay overtime or holiday overtime payment to the employee.”

Section 14 The provision of Section 67 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 67 Where an Employer terminates the employment of an employee upon any condition other than provided in Section 119, the Employer shall pay wages to the employee for annual holidays for the year of termination in proportion to a number of annual holidays to which the employee is entitled under Section 30.

Where an employee is a party to terminate a contract of employment or the Employer is a party to terminate an employment regardless of any condition under Section 119, the Employer shall pay wages to the employee for accumulated annual holidays to which the employee is entitled under Section 30.”

Section 15 The provision of Section 75 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 75 When it is necessary for an Employer for whatever cause other than a force majeure which affects his/her business and causes the Employer incapable to operate his or her business as normal so as to temporarily suspend the business in whole or in part, the Employer shall pay wages to an employee in amount of not less than seventy-five per cent of wages of working days received by the employee before the suspension of business for the entire period which the Employer does not require the employee to work.

The Employer shall give written notice to the employee and the Labour Inspector in advance prior to the date of suspension of business under paragraph one for not less than 3 working days.”

Section 16 The provisions of Section 93 and Section 94 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 93 The Labour Welfare Committee shall have powers and duties as follows:

(1) to make comments to the Minister concerning policies, guidelines and measures on labour welfare;

(2) to make comments to the Minister on the issue of Ministerial Regulations, Notifications or Rules concerning the provision of welfare in establishments;

(3) to provide advices on the provision of labour welfare for different types of establishments;

(4) to evaluate and report the performance results to the Minister;

(5) to issue an order to an Employer to pay a special severance pay or a special severance pay in lieu of advance notice under Section 120;

(6) to perform any other task as prescribed by this Act or by any other law to be the powers and duties of the Labour Welfare Committee or as assigned by the Minister.

Section 94 Section 78 paragraph two, Section 80, Section 81, Section 82 paragraph one, Section 83, Section 84, Section 85 and Section 86 shall apply mutatis mutandis to the Labour Welfare Committee.”

Section 17 The following shall be added as Section 115/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 115/1 For the purpose of performing duties of the Labour Inspector under Section 139, an Employer who employs 10 employees or more shall submit a report form on conditions of employment and working conditions to the Director-General or a person entrusted by the Director-General within every January. The Labour Inspector shall provide the form as prescribed by the Director-General to the employer within every December.

Where there is any change in the facts on conditions of employment and working conditions submitted under paragraph one, the Employer shall inform the Director-General or a person entrusted by the Director-General in writing of the change within the following month after the existence of such change.”

Section 18 The provisions of Section 119 and Section 120 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 119 An employer may not pay severance pay to an employee when employment is terminated upon any of the following conditions:

- (1) performing his/her duty dishonestly or intentionally committing a criminal offence against the Employer;
- (2) willfully causing damage to the Employer;
- (3) committing negligent acts causing serious damage to the Employer;
- (4) violating work rule, regulation or order of the Employer which is lawful and just, and after written warning having been given by the Employer, except for a serious case with no requirement for the Employer to give warning.

The written warning shall be valid of not exceeding one year from the date when the employee commits the offence;

- (5) absenting himself/herself from duty without justifiable reason for three consecutive working days regardless of whether there is holiday in between;
- (6) being sentenced to imprisonment by a final court judgment.

In item (6), if the imprisonment is for offences committed by negligence or a petty offense, it shall be the offense causing damage to the Employer.

Upon termination of employment without severance pay under paragraph one, when the Employer fails to specify the fact which is a cause of termination in a letter of termination of employment or fails to inform the cause of termination to the employee at a time of termination of employment, the Employer cannot afterwards claim for such cause.

Section 120 Where an Employer relocates an establishment to another place and the relocation significantly affects the ordinary way of living of an employee or his/her family, the Employer shall inform the employee in advance of not less than thirty days before the date of relocation. For this purpose, if any employee refuses to work at the new location, the employee is entitled to terminate a contract of employment within thirty days from the date of being informed by the Employer or the date of relocation as the case may be. In this regard, the employee is entitled to a special severance pay of not less than the rate of severance pay for which he/she is eligible under Section 118.

Where the Employer fails to inform an employee in advance under paragraph one, the Employer shall pay a special severance pay in lieu of advance notice in an amount equivalent to thirty days pay at the latest wage rate, or equivalent to the wages of the last thirty days for the employee who receives wage based on a piece rate.

The Employer shall pay special severance pay or special severance pay in lieu of advance notice to the employee within seven days from the date when the employee terminates the contract.

Where the Employer fails to pay special severance pay or special severance Pay in lieu of advance notice under paragraph three, the employee is entitled to lodge a complaint to the Labour Welfare Committee within thirty days from the due date of payment of special severance pay or special severance pay in lieu of advance notice.

The Labour Welfare Committee shall consider and issue an order within sixty days from the date of receiving the complaint.

When it is determined by the Labour Welfare Committee that the employee is entitled to special severance pay or special severance pay in lieu of advance notice, the Labour Welfare Committee shall issue an order in writing to the Employer to pay special severance pay or special severance pay in lieu of advance notice to the employee within thirty days from the date when the Employer has acknowledged or deemed to acknowledge such order.

When it is determined by the Labour Welfare Committee that the employee is not entitled to special severance pay or special severance pay in lieu of advance notice as the case may be, the Labour Welfare Committee shall issue a written order and communicate to the Employer and the employee.

The order of the Labour Welfare Committee shall be final, unless the Employer or the employee appeals against the order to the court within thirty days from the date of acknowledgement of the order. Where the Employer is a party who brings the case before the court, the Employer shall deposit a security with the court in equal to an amount to be paid by the order so as to further the proceeding of the case.”

Section 19 The provision of paragraph three of Section 124 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“When it appears from an investigation by the Labour Inspector that the employee is entitled to any sum of money which the Employer is liable to pay under this Act, the Labour Inspector shall order the Employer to pay such money to the employee or to a statutory heir of the deceased employee in the form provided by the Director-General within thirty days from the date of acknowledgment or the date deemed to be acknowledged of the order.”

Section 20 The following shall be added as Section 124/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 124/1 Where an Employer has complied with an order of the Labour Inspector under Section 124 within a specified period or complied with a court judgment or an order of the court, the criminal proceedings against the Employer shall be extinguished.”

Section 21 The provision of paragraph four of Section 125 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Where the case is final and the Employer is liable to pay any sum of money to the employee or to the statutory heir of the deceased employee, the Court shall have the power to pay the money deposited with the Court by the Employer to the employee or the statutory heir of the deceased employee or the Employee Welfare Fund upon the payment under Section 134 as the case may be.”

Section 22 The provision of Section 135 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 135 Where the Department of Labour Protection and Welfare has paid money from the Employee Welfare Fund, either in whole or in part to employee under Section 134, the Department of Labour Protection and Welfare shall have the right of recourse against a person liable to pay such money to the employee including interests at the rate of fifteen per cent per annum from the date when the Department of

Labour Protection and Welfare has paid money from the Employee Welfare Fund to the employee, regardless of whether the liable person already paid such money to the Employee or not.

The prescription of the right of recourse under paragraph one shall be ten years from the date of payment from the Employee Welfare Fund is made.”

Section 23 The provision of Section 141 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 141 An appeal against an order of the Labour Inspector under Section 139 (3) shall be made to the Director-General or any person entrusted by the Director-General within a specified period as provided in the order. The Director-General or any person entrusted by the Director-General shall determine the appeal and notify the appellant without delay, but no longer than thirty days from the date of receiving the appeal. The decision of the Director-General or any person entrusted by the Director-General shall be final.

The appeal under paragraph one shall not relieve the Employer’s obligation to take any action in compliance with the order of the Labour Inspector, unless the Director-General or the person entrusted by the Director-General issues an order otherwise or a security as provided by the Director-General or the person entrusted by the Director-General is deposited.

Where the Employer or the employee has complied with the order of the Labour Inspector under Section 139(3) or has complied with the decision of the Director-General or the person entrusted by the Director-General under paragraph one within the specified period, the criminal prosecution against the Employer or the employee shall be extinguished.”

Section 24 The provision of Section 144 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 144 Any Employer who violates or fails to comply with Section 10, Section 22, Section 24, Section 25, Section 26, Section 37, Section 38, Section 39, Section 39/1, Section 40, Section 42, Section 43, Section 46, Section 47, Section 48, Section 49, Section 50, Section 51, Section 61, Section 62, Section 63, Section 64, Section 67, Section 70, Section 71, Section 72, Section 76, Section 90 paragraph one, or the Ministerial Regulations issued under Section 95, Section 107 or Section 118 paragraph one, or fails to pay special severance pay in lieu of an advance notice or special severance pay under Section 120, Section 121 or Section 122 shall be penalised with imprisonment of not more than six months, or a fine not exceeding one hundred thousand baht, or both.

Where an Employer violates or fails to comply with Section 37, Section 38, Section 39, Section 39/1, Section 42, Section 47, Section 48, Section 49 or Section 50 thereby causing physical or mental harm to an employee, or causing the death of employee, the Employer shall be penalised with imprisonment of not more than one year or a fine not exceeding two hundred thousand baht, or both.”

Section 25 The following shall be added as Section 144/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 144/1 Any entrepreneur who fails to comply with Section 11/1 shall be penalised with a fine not exceeding one hundred thousand baht.”

Section 26 The provisions of Section 150 and Section 151 of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be repealed and substituted by the following:

“Section 150 Any person who fails to render any convenience, give a statement, or submit document or object as required by a summons of the Wage Committee, the Labour Welfare Committee, Sub-committee under the Committees thereof or a person entrusted by the Committee or Sub-committees thereof as a case may be, or fails to render convenience to the Labour Inspector, a physician, a social welfare officer or an expert under Section 142 shall be penalised with imprisonment of not more than one month, or a fine not exceeding two thousand baht, or both.

Section 151 Any person who obstructs the performance of any duty of the Wage Committee, the Labour Welfare Committee, Sub-committee under the Committees thereof, a person entrusted by the Committee or Sub-committee thereof as a case may be, or obstructs the performance of any duty of a Labour Inspector, a physician, a social welfare officer or an expert under Section 142 shall be penalised with imprisonment of not more than one year, or a fine not exceeding twenty thousand baht, or both.

Any person who fails to comply with an order of the Labour Welfare Committee issued under Section 120 or an order of the Labour Inspector issued under Section 104, Section 105 or Section 124 shall be penalised with imprisonment of not more than one year, or a fine not exceeding twenty thousand baht, or both.”

Section 27 The following shall be added as Section 155/1 of the Labour Protection Act B.E. 2541:

“Section 155/1 Any Employer who fails to submit or provide a report form on conditions of employment and working conditions under Section 115/1 and, after receiving a warning letter of the Labour Inspector, fails to submit or provide the report form within fifteen days from the date of receiving the warning letter shall be penalised with a fine not exceeding twenty thousand baht.”

Counter signed by
General Surayuth Chulanon
Prime Minister



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑
เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

- มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑”
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

““นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕ ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๙๐ หรือค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐ ภายใต้บังคับมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นลูกจ้างต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้เรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้าง ตลอดจนประเภทของหลักประกัน จำนวนมูลค่าของหลักประกัน และวิธีการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับลูกจ้างเพื่อชดใช้ความเสียหายที่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำ เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้นายจ้างคืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย ถ้ามี ให้แก่ลูกจ้างภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือวันที่ลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๑๑ หนี้ที่เกิดจากเงินที่นายจ้างต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเงินที่ต้องชดใช้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๕ ให้ลูกจ้างหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แล้วแต่กรณี มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑/๑ ในกรณีที่ผู้ประกอบการกิจการมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ และโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว

ให้ผู้ประกอบการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔/๑ สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างที่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

มาตรา ๑๗ สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง

คราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาด้วย

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือส่งเอกสารต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายหรือพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างจะแจ้งหรือส่งด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ โทรศัพท โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๓ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสัปดาห์แล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๘ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง
- (๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป
- (๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (๒) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (๓) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (๔) งานที่ทำในเรือ
- (๕) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

มาตรา ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๓๙/๑ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี นายจ้างอาจให้ลูกจ้างนั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๐ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

- (๑) โรงฆ่าสัตว์
- (๒) สถานที่เล่นการพนัน
- (๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ
- (๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๑ ห้ามมิให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันเพื่อการใด ๆ จากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กให้แก่บุคคลอื่น

ในกรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก บิดามารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น เป็นการล่วงหน้าก่อนมีการจ้าง ขณะแรกจ้าง หรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างในแต่ละคราว มิให้ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กนั้น และห้ามมิให้นายจ้างนำเงินหรือประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวมาหักจากค่าจ้างซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กตามกำหนดเวลา”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๕ ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามมาตรา ๖๑ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา ๖๓ แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้ เว้นแต่ นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖๗ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา ๑๑๕ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๕ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๗๕ ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคหนึ่งไม่น้อยกว่าสามวันทำการ”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕๓ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
- (๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (๓) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท
- (๔) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
- (๕) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา ๑๒๐

(๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๔ ให้นำมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๖ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยอนุโลม”

มาตรา ๑๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑๕/๑ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี ทั้งนี้ ให้นายจ้างส่งแบบตามข้ออธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ได้ยื่นไว้ตามวรรคหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นหนังสือต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนถัดจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว”

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๕ และมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๕ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ تذากเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้อง تذากเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้าง นายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

มาตรา ๑๒๐ ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๑๑๘

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน สามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม วรรคสาม ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วัน ครบกำหนดการจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้แก่ลูกจ้าง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย หรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แล้วแต่กรณี ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีคำสั่ง เป็นหนังสือและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างทราบ

คำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์ คำสั่งต่อศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางหลักประกันต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงิน ดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง”

มาตรา ๒๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๒๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๒๔/๑ ในกรณีที่นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๔ ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหนี้ที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้จ่ายเงินตามมาตรา ๑๓๔ แล้วแต่กรณี”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๕ ในกรณีที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๓๔ แล้ว ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไต่เบี่ยคืนจากผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจ่ายเงิנדังกล่าวให้แก่ลูกจ้างนั้นพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายจะได้จ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างอีกหรือไม่

สิทธิไต่เบี่ยตามวรรคหนึ่งให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๑ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง และให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายดังกล่าวให้เป็นที่ที่สุด

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายกำหนด

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๓๕ (๓) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างหรือลูกจ้างให้เป็นอันระงับไป”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง ไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ หรือมาตรา ๕๐ เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔๔/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๔๔/๑ ผู้ประกอบกิจการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท”

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕๐ และมาตรา ๑๕๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ๆ ตามหนังสือเรียกของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเห็นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการเห็นว่านั้นมอบหมาย แล้วแต่กรณี หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน หรือแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญตามมาตรา ๑๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๒๐ หรือคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๑๐๔ มาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๕๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๕๕/๑ นายจ้างผู้ใดไม่ยื่นหรือไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน ตามมาตรา ๑๑๕/๑ และได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือนต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง สมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือความเสียหายในการทำงาน กำหนดให้ศาลมีอำนาจสั่งให้สัญญาจ้างข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง มีผลใช้บังคับเพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเวลาทำงานปกติส่วนที่ไม่ครบแปดชั่วโมงไปรวมกับเวลาทำงานปกติในวันอื่นได้ซึ่งต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมง กำหนดให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าในกรณีที่มีการย้ายสถานประกอบกิจการ และกำหนดให้นายจ้างยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งเพิ่มเติมบทกำหนดโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมีประสิทธิภาพและให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

**ข้อกำหนดบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษผู้กระทำผิดวินัย**

พ.ศ.2559

AOT Disciplinary Action Measure 2019



บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
Airports of Thailand Public Company Limited

ข้อกำหนดบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษผู้กระทำผิดวินัย

พ.ศ. 2559

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
ผู้กระทำผิดวินัยให้เหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 6 และข้อ 31 แห่งระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน
พ.ศ. 2554 และข้อ 23 แห่งระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ
วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554 กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
ออกข้อกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษผู้กระทำผิดวินัย พ.ศ. 2559”

ข้อ 2 ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษ
ผู้ซึ่งต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง พ.ศ. 2528

บรรดาข้อกำหนด คำสั่ง หรือประกาศอื่นในส่วนที่ระบุไว้แล้วในข้อกำหนดนี้ หรือซึ่งขัด
หรือแย้งกับบทแห่งข้อกำหนดนี้ ให้ใช้ข้อกำหนดนี้แทน

ข้อ 4 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่รักษาการตามข้อกำหนดนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยปัญหา
ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ และคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษปฏิบัติงาน
แทนตามข้อกำหนดนี้ก็ได้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5 ในข้อกำหนดนี้

“ทอท.” หมายความว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ทอท.

“คณะกรรมการสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการสอบสวนซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เพื่อดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน หรือลูกจ้าง ทอท.

“ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“คณะกรรมการพิจารณาโทษวินัยร้ายแรง” หมายความว่า คณะกรรมการซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกำหนดนี้ ประกอบด้วย กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เป็นประธาน รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และผู้อำนวยการท่าอากาศยาน ระดับ 11 เป็นกรรมการ และให้ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (สายงานทรัพยากรบุคคลและอำนวยการ) เป็นเลขานุการ

หมวด 2

การดำเนินการเมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย

ข้อ 6 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นมีหน้าที่ต้องรายงานตามลำดับชั้นให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ทราบโดยเร็ว โดยทำเป็นหนังสือซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อผู้กล่าวหา (ถ้ามี)
- (2) ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา
- (3) ข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรมแห่งการกระทำที่ถูกกล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่ากระทำ

ผิดวินัย

- (4) พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเท่าที่มี

ข้อ 7 การกล่าวหาที่จะดำเนินการตามข้อกำหนดนี้ ถ้าเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) ระบุชื่อของผู้กล่าวหา และลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา
- (2) ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่เพียงพอให้ทราบว่าเป็นการกล่าวหาผู้ปฏิบัติงานผู้ใด
- (3) ระบุข้อเท็จจริงและพฤติกรรมแห่งการกระทำที่มีการกล่าวหาเพียงพอที่จะเข้าใจได้ หรือแสดงพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสอบสวนต่อไปได้

ในกรณีที่เป็นการกล่าวหาด้วยวาจา ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดทำบันทึกคำกล่าวหาที่มีรายละเอียดตามวรรคหนึ่ง และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ 8 กรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยที่จะดำเนินการตามข้อกำหนดนี้ อาจมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

(1) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่ากล่าวหาผู้ปฏิบัติงานผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสอบสวนต่อไปได้ หรือ

(2) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสอบสวนต่อไปได้

หมวด 3

การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น

ข้อ 9 เมื่อได้รับรายงานตามข้อ 6 หรือความปรากฏต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ว่ามีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้โดยเร็ว

(1) พิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่

(2) ดำเนินการสืบสวนหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน และพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ในกรณี กรรมการผู้อำนวยการใหญ่อาจสืบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วรายงานมาเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดผู้ใดกระทำผิดวินัย หรือเป็นกรณีที่พยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วและเห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามข้อ 10 ต่อไป

ข้อ 10 ในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไปตามหมวด 4 ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการต่อไปตามหมวด 5 แต่ถ้าพิจารณาเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ยุติเรื่อง

ข้อ 11 กรณีที่ถือว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สั่งให้ยุติเรื่องได้ อาจเป็นกรณีดังต่อไปนี้

(1) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดเป็นผู้กระทำผิดวินัย

(2) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แวดล้อมและพยานหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้เข้าใจได้ว่าการกระทำผิดวินัย หรือไม่เพียงพอที่จะดำเนินการสอบสวนต่อไปได้

(3) พฤติการณ์แห่งการกระทำนั้นไม่เป็นความผิดทางวินัย

หมวด 4

การดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ข้อ 12 ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ 9 และข้อ 10 ปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้ โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ถ้าได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ต้องดำเนินการตามข้อ 16 ข้อ 17 และข้อ 18 จนแล้วเสร็จ

ข้อ 13 ในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต้องดำเนินการตามหมวดนี้ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกินสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่พิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ขยายเวลาได้ตามความจำเป็น โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย

ข้อ 14 ในการดำเนินการตามข้อ 13 ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และ ต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงข้อกล่าวหาภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

ข้อ 15 เมื่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ได้ดำเนินการตามข้อ 14 แล้ว ให้พิจารณาสั่งหรือดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดวินัยตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่องตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 30 โดยทำเป็นคำสั่งตามข้อ 64

(2) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลดเงินเดือน/ค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 32 และ 33 หรือระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การจ้างการแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ข้อ 24 โดยทำเป็นคำสั่งตามข้อ 65

(3) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 32 ก็ได้ โดยทำเป็นคำสั่งงดโทษตามข้อ 67

(4) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามหมวด 5 ต่อไป

ข้อ 16 ในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ดำเนินการทางวินัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการคัดค้านกรรมการสอบสวน ให้นำข้อ 20 ข้อ 21 ข้อ 22 ข้อ 23 ข้อ 24 ข้อ 25 ข้อ 26 และข้อ 27 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 17 คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 16 ต้องดำเนินการสอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ รับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา แล้วเก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอผู้แต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ต้องให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็น ไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขยาย เวลาการดำเนินการได้ตามความจำเป็น ในกรณีนี้ ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอาจให้ขยายเวลาได้เท่าที่จำเป็น โดยให้แสดงเหตุผลไว้ด้วย หรือจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการดำเนินการแล้วพิจารณาสั่งหรือดำเนินการ ตามข้อ 15 ต่อไปก็ได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือไม่ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เว้นแต่ คณะกรรมการสอบสวนจะเห็นควรดำเนินการเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม

ข้อ 18 เมื่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและสำนวนการสอบสวน ตามข้อ 17 แล้ว ให้พิจารณาสั่งหรือดำเนินการตามข้อ 15 หรือสั่งหรือดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่เห็นว่าควรรวบรวมข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเพิ่มเติม ให้กำหนดประเด็น หรือข้อสำคัญที่ต้องการให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติม

(2) ในกรณีที่เห็นว่า การดำเนินการใดไม่ถูกต้อง ให้สั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการ ให้ถูกต้องโดยเร็ว

หมวด 5

การดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 19 ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ 9 และข้อ 10 ปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา ว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการสอบสวนต่อไป

ในกรณีที่เป็น การดำเนินการต่อเนื่องจากการดำเนินการตามข้อ 15(4) ให้กรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่เพื่อดำเนินการต่อไปตามหมวดนี้ ส่วนข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน ในสำนวนการสอบสวนตามข้อ 17 จะนำมาใช้ในการสอบสวนนี้หรือไม่เพียงใด ให้อยู่ในดุลพินิจ ของคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 20 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในกรณีจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนให้สามารถแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้

ข้อ 21 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่กล่าวหา ชื่อของประธานกรรมการ กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแบบที่ ทอท. กำหนด

ข้อ 22 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการโดยทำเป็นคำสั่งตามแบบที่ ทอท.กำหนด และให้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบต่อไป

การเปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบกระเทือนถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ 23 เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งโดยเร็ว และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่ได้รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการนี้ ให้แจ้งตำแหน่งของประธานกรรมการ กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี) รวมทั้งสิทธิที่จะคัดค้านกรรมการสอบสวนไปพร้อมกัน และให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไว้หนึ่งฉบับด้วย ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงก่อน แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ทราบโดยตรงได้หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้แจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานทางประวัติของ ทอท.หรือของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้งเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งในประเทศ หรือเมื่อครบสิบห้าวันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ

(2) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาให้ประธานกรรมการโดยเร็วแล้วให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่ได้รับแล้วเก็บรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน และส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้กรรมการทราบเป็นรายบุคคล

(3) ส่งหลักฐานการรับทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาไปให้ประธานกรรมการเพื่อเก็บรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ 24 เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ กรรมการสอบสวนอาจถูกคัดค้านได้

- (1) เป็นผู้กล่าวหาตามข้อ 6
- (2) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของผู้กล่าวหาตามข้อ 6
- (3) เป็นญาติของผู้กล่าวหาตามข้อ 6 คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใดๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกที่ลูกน้องนับได้เพียงสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางการสมรสนับได้เพียงสองชั้น
- (4) เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ถูกกล่าวหา หรือกับคู่หมั้นหรือคู่สมรสของผู้ถูกกล่าวหา
- (5) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (6) เป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำความผิดตามเรื่องที่กล่าวหา
- (7) เป็นผู้ที่มีเหตุอื่นซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสีย

ความเป็นธรรม

ข้อ 25 การคัดค้านกรรมการสอบสวนต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในเจ็ดวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือนับแต่วันที่ทราบว่ามีการผิดตามข้อ 24 โดยหนังสือคัดค้านต้องแสดงข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านตามที่กำหนดไว้ในข้อ 24

ในกรณีที่ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการคัดค้านเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งสำเนาหนังสือคัดค้านไปให้ประธานกรรมการเพื่อทราบและเก็บรวมรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน รวมทั้งแจ้งให้ผู้ถูกคัดค้านทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกคัดค้านได้ชี้แจงเป็นหนังสือต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้ถูกคัดค้านได้ลงลายมือชื่อและวันที่ได้รับแจ้งไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีนี้ ผู้ถูกคัดค้านต้องหยุดปฏิบัติหน้าที่กรรมการสอบสวนตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งนั้น แต่ถ้ายกคัดค้านไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดให้ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตั้งไม่รับคำคัดค้านนั้นและแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบ

ข้อ 26 เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ 25 แล้ว ให้ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่เห็นว่าคำคัดค้านรับฟังได้ ให้สั่งให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากหน้าที่ในการเป็นกรรมการสอบสวน ในกรณีที่เห็นสมควรจะแต่งตั้งผู้อื่นให้เป็นกรรมการสอบสวนแทนผู้ถูกคัดค้านก็ได้ แต่ถ้ากรรมการสอบสวนที่เหลืออยู่มีจำนวนน้อยกว่าสามคนให้แต่งตั้งผู้อื่นให้เป็นกรรมการสอบสวนแทนผู้ถูกคัดค้าน และให้นำข้อ 22 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(2) ในกรณีที่เห็นว่าคำคัดค้านไม่อาจรับฟังได้ ให้สั่งยกคำคัดค้าน และมีหนังสือแจ้งให้ผู้คัดค้าน ผู้ถูกคัดค้าน และประธานกรรมการทราบโดยเร็ว คำสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด

ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องพิจารณาและสั่งการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำคัดค้าน ถ้าไม่ได้สั่งภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนนับแต่วันพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว และให้ดำเนินการตาม (1) ต่อไป

ข้อ 27 ในกรณีที่กรรมการสอบสวนผู้ใดเห็นว่าตนมีกรณีตามข้อ 24 ให้ผู้นั้นแจ้งให้ผู้สังเกตตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบ และให้ผู้สังเกตตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสั่งการตามข้อ 26 โดยอนุโลมต่อไป

ข้อ 28 คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนและพิจารณาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในข้อกำหนดนี้ เพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาและดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอดกระบวนการสอบสวน ในการนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณา และจัดทำบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนไว้ทุกครั้งด้วย

ในการสอบสวนและพิจารณา ห้ามมิให้มีบุคคลอื่นอยู่หรือร่วมด้วย เว้นแต่เป็นการสอบปากคำตามข้อ 34 หรือเป็นกรณีที่ข้อกำหนดนี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ 29 ให้ประธานกรรมการจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการรับเรื่องตามข้อ 23(2) และ (3) ในกรณีที่ไมอาจจัดประชุมได้ภายในกำหนด ให้รายงานเหตุผลและความจำเป็นให้ผู้สังเกตตั้งคณะกรรมการสอบสวนทราบ

ในการประชุมคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการสอบสวนกำหนดประเด็น และวางแนวทางการสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐาน

ข้อ 30 เมื่อได้วางแนวทางการสอบสวนและการรวบรวมพยานหลักฐานตามข้อ 29 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ แนวทางปฏิบัติ และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- (2) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ
- (3) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา
- (4) พิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (5) ทำรายงานการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอต่อผู้สังเกตตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 31 ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวงที่เห็นว่าเป็นประโยชน์แก่การสอบสวน โดยไม่รับฟังแต่เพียงข้ออ้างหรือพยานหลักฐานของผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาเท่านั้น

ในกรณีที่ปรากฏว่ามีข้อเท็จจริงใดที่กล่าวอ้างหรือพาดพิงถึงบุคคล เอกสาร หรือวัตถุใดที่จะเป็นประโยชน์แก่การสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานนั้นไว้ให้ครบถ้วน ถ้าไม่อาจเข้าถึงหรือได้มาซึ่งพยานหลักฐานดังกล่าว ให้บันทึกเหตุนั้นไว้ด้วย

ข้อ 32 ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานให้สอบปากคำคราวละหนึ่งคน และต้องมีกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดจึงจะทำการสอบปากคำได้

ข้อ 33 การสอบปากคำตามข้อ 32 ต้องมีการบันทึกถ้อยคำของผู้ให้ถ้อยคำตามแบบที่ ทอท. กำหนด แล้วอ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟังหรือให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ แล้วให้ผู้ให้ถ้อยคำ ผู้บันทึกถ้อยคำ และกรรมการสอบสวนซึ่งอยู่ร่วมในการสอบปากคำลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำนั้นไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีที่บันทึกถ้อยคำใดมีหลายหน้า ให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการสอบสวนซึ่งอยู่ร่วมในการสอบปากคำหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ในบันทึกถ้อยคำทุกหน้า

ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามมิให้ชุด ลบ หรือบันทึกข้อความทับข้อความที่ได้บันทึกไว้ในบันทึกถ้อยคำแล้ว ถ้าจะต้องแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อความที่บันทึกไว้ ให้ใช้วิธีขีดฆ่าข้อความเดิมและเพิ่มเติมข้อความใหม่ด้วยวิธีขีดเติม แล้วให้ผู้ให้ถ้อยคำและกรรมการสอบสวนซึ่งอยู่ร่วมในการสอบปากคำหนึ่งคนลงลายมือชื่อกำกับไว้ตรงที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นทุกแห่ง

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้บันทึกเหตุที่ไม่ลงลายมือชื่อนั้นไว้ในบันทึกถ้อยคำด้วย

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้ดำเนินการตามมาตรา 9 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ 34 ในการสอบปากคำ ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในที่สอบปากคำ เว้นแต่เป็นบุคคลซึ่งกรรมการสอบสวนที่ทำการสอบปากคำอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน หรือเป็นทนายความ หรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหาตามจำนวนที่กรรมการสอบสวนที่ทำการสอบปากคำเห็นสมควรให้เข้ามาในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ 35 ห้ามมิให้กรรมการสอบสวนทำหรือจัดให้ทำการใดๆ ซึ่งเป็นการให้คำมั่นสัญญา ชูเชิญ หลอกลวง บังคับ หรือกระทำโดยมิชอบไม่ว่าด้วยประการใด เพื่อจูงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานให้ถ้อยคำอย่างใด

ข้อ 36 การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนจัดให้มีการบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะใช้สำเนาที่กรรมการสอบสวนหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องก็ได้

ในกรณีที่ไม่สามารถหาต้นฉบับเอกสารได้เพราะสูญหายหรือถูกทำลายหรือโดยเหตุประการอื่น คณะกรรมการสอบสวนจะสืบจากสำเนาเอกสารหรือพยานบุคคลแทนก็ได้

ข้อ 37 ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเรียกบุคคลใดมาเป็นพยานเพื่อชี้แจงหรือให้ถ้อยคำตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดแล้ว แต่บุคคลนั้น ไม่มาหรือมาแต่ไม่ชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนไม่อาจเรียกบุคคลใดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำได้ภายในเวลาอันควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนบุคคลนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวน และในรายงานการสอบสวนด้วย

ข้อ 38 ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า การสอบสวนพยานบุคคลใดหรือการรวบรวมพยานเอกสารหรือวัตถุใดจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือพยานหลักฐานนั้นมีใช้สาระสำคัญ จะงดสอบสวนหรือไม่รวบรวมพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในรายงานการสอบสวน

ข้อ 39 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ แนวทางปฏิบัติ และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามข้อ 30(1) แล้ว ให้มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาทำความเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยในเรื่องที่สอบสวนหรือไม่ ถ้าคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัยในเรื่องที่สอบสวน ให้รายงานผลการสอบสวนพร้อมความเห็นเสนอต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าจากข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย

ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งพยานหลักฐานที่รวบรวมได้ในเบื้องต้นเพียงพอที่จะรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยในเรื่องที่สอบสวน ให้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

การประชุมตามวรรคหนึ่ง ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

ข้อ 40 ในกรณีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดหรือต้องรับผิดในคดีเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดตามข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะนำเอาคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นมาใช้เป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา โดยไม่ต้องรวบรวมพยานหลักฐานอื่นก็ได้ แต่ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น เพื่อให้เป็นสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

ข้อ 41 การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้ทำเป็นบันทึกระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร เป็นความผิดวินัยในกรณีใด และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา โดยจะระบุชื่อพยานด้วยหรือไม่ก็ได้ รวมทั้งแจ้งให้ทราบสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือ สิทธิที่จะแสดงพยานหลักฐาน หรือจะอ้างพยานหลักฐานเพื่อขอให้เรียกพยานหลักฐานนั้นมาได้ แล้วแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

บันทึกตามวรรคหนึ่งให้ทำตามแบบที่ ทอท.กำหนด โดยให้ทำเป็นสองฉบับ มีข้อความตรงกัน ให้ประธานกรรมการและกรรมการอีกอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ 42 เมื่อได้จัดทำบันทึกตามข้อ 41 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหา มาพบตามวัน เวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด เพื่อแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้มาพบคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาพร้อมทั้งอธิบายข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาโดยลงลายมือชื่อพร้อมทั้งวันเดือนปีในบันทึกนั้น แล้วมอบบันทึกนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ และอีกฉบับหนึ่งเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อในบันทึกเพื่อรับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ดังกล่าวไว้ในบันทึกนั้น ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานตั้งแต่วันที่มาพบคณะกรรมการสอบสวนแล้ว และให้มอบบันทึกนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ และอีกฉบับหนึ่งเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน แต่ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับบันทึกดังกล่าว ให้ส่งบันทึกนั้นทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของ ทอท.หรือของทางราชการ

ข้อ 43 เมื่อได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบตามข้อ 42 แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ และวิธีการที่จะให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาในวันที่มาพบคณะกรรมการสอบสวน

การแจ้งตามวรรคหนึ่งถ้าไม่อาจแจ้งในวันที่ผู้ถูกกล่าวหาพบเพื่อรับทราบข้อกล่าวหาได้ ให้แจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานทางประวัติของ ทอท. หรือของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบตั้งแต่วันที่ครบกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ส่งหนังสือดังกล่าวทางไปรษณีย์

ข้อ 44 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาพบตามที่กำหนดในข้อ 42 ให้ส่งบันทึกตามข้อ 41 จำนวนหนึ่งฉบับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานทางประวัติของ ทอท. หรือของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาตั้งแต่วันที่ครบกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ส่งบันทึกดังกล่าวทางไปรษณีย์

คณะกรรมการสอบสวนจะส่งหนังสือกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวิธีการที่จะให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและชี้แจงว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด ไปพร้อมกับบันทึกแจ้งข้อกล่าวหาตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ 45 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาได้ตามวัน เวลา สถานที่ และวิธีการที่กำหนดตามข้อ 43 หรือข้อ 44 โดยได้อ้างเหตุผลหรือความจำเป็น หรือในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า มีเหตุจำเป็นจะกำหนดวัน เวลา สถานที่ หรือวิธีการเสียใหม่เพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมก็ได้

ข้อ 46 ในการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาด้วยว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

คณะกรรมการสอบสวนจะดำเนินการตามวรรคหนึ่งไปในคราวเดียวกันกับที่ได้ดำเนินการตามข้อ 42 ก็ได้

ข้อ 47 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหารับสารภาพว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาใด ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกการรับสารภาพตามข้อกล่าวหา นั้นไว้เป็นหนังสือ ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนในข้อกล่าวหา นั้นก็ได้ แล้วดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ 48 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือไม่ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ 43 และข้อ 44 ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา เว้นแต่คณะกรรมการสอบสวนจะเห็นควรดำเนินการเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม

ข้อ 49 ในกรณีที่ปรากฏพยานหลักฐานเพิ่มเติมหลังจากที่คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาในเรื่องที่สอบสวนแล้ว ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า พยานหลักฐานที่เพิ่มเติมนั้นมีน้ำหนักสนับสนุนข้อกล่าวหา ให้แจ้งสรุปพยานหลักฐานเพิ่มเติมนั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ แต่ถ้าเห็นว่าพยานหลักฐานเพิ่มเติมนั้นมีผลทำให้ข้อกล่าวหาในเรื่องที่สอบสวนนั้นเปลี่ยนแปลงไปหรือต้องเพิ่มข้อกล่าวหา ให้กำหนดข้อกล่าวหาใหม่หรือกำหนดข้อกล่าวหาเพิ่มเติม แล้วแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา นั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ 41 ข้อ 42 ข้อ 43 ข้อ 44 ข้อ 45 และข้อ 48 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ 50 ในการสอบสวน ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีความพยานหลักฐานที่ควรกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณา ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นด้วย ให้ยุติไม่ต้องดำเนินการทางวินัยสำหรับเรื่องอื่นนั้น
- (2) ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นด้วย ให้ดำเนินการทางวินัยในเรื่องอื่นนั้นด้วยตามข้อกำหนดนี้ ในกรณีที่การกระทำผิดวินัยในเรื่องอื่นนั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมหรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ดำเนินการสอบสวน และพิจารณาในเรื่องอื่นนั้นก็ได้

ข้อ 51 ในกรณีที่การสอบสวนพาดพิงไปถึงผู้ปฏิบัติงานผู้อื่น ถ้าคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็วเพื่อพิจารณาดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

ในกรณีที่การสอบสวนพาดพิงไปถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นหรือบุคคลอื่น ถ้าคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็วเพื่อพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ข้อ 52 ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้อื่นร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวนตามข้อ 51 ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อทำการสอบสวนผู้นั้น โดยจะแต่งตั้งให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมหรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ ดำเนินการสอบสวนและพิจารณาก็ได้

พยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนในเรื่องที่สอบสวนเดิม คณะกรรมการสอบสวน จะใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อแจ้งให้ผู้นั้นทราบและให้โอกาสผู้นั้นได้ใช้สิทธิตามข้อกำหนดนี้แล้ว

ข้อ 53 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ได้ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และได้รวบรวมพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิจารณาได้แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนประชุมเพื่อพิจารณาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ในการพิจารณาทำความเข้าใจตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการสอบสวนต้องพิจารณาทั้งข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพิจารณามโนคติในเรื่องที่สอบสวนให้ครบทุกข้อกล่าวหาและทุกประเด็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยในเรื่องที่สอบสวนหรือไม่ ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ต้องพิจารณาให้ได้ความด้วยว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด ควรได้รับโทษสถานใด และมีเหตุอันควรลดหย่อนหรือไม่ เพียงใด

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผลการสอบสวนยังไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาห่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่บกพร่องในหน้าที่ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกละเลย

ถ้าให้ผู้ยื่นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท. ตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 20(2) หรือ (3) หรือระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ข้อ 20(2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ก็ให้ทำความเข้าใจเสนอไว้ในรายงานการสอบสวนด้วย

การประชุมเพื่อพิจารณาทำความเข้าใจตามข้อนี้ ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุม ไม่น้อยกว่าสามคน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

ข้อ 54 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการตามข้อ 53 แล้ว ให้จัดทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามแบบที่ ทอท. กำหนด โดยให้เสนอไปพร้อมสำนวนการสอบสวน รายงานการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องประกอบด้วยเรื่องที่สอบสวนข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อกล่าวหาพยานหลักฐานที่สนับสนุนหรือหักล้างข้อกล่าวหา ประเด็นที่ต้องพิจารณา ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 53 วรรคสอง และลายมือชื่อกรรมการสอบสวนทุกคน รวมทั้งให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อกำกับไว้ในรายงานการสอบสวนหน้าอื่นด้วยทุกหน้า ในกรณีที่กรรมการสอบสวนคนใดมีเหตุจำเป็นไม่อาจลงลายมือชื่อได้ ให้ประธานกรรมการสอบสวนบันทึกเหตุจำเป็นดังกล่าวไว้ด้วย และในกรณีที่กรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง ให้แสดงชื่อและสรุปความเห็นแย้งของผู้นั้นไว้ในรายงานการสอบสวนด้วย ในกรณีนี้ ผู้มีความเห็นแย้งนั้นจะทำบันทึกรายละเอียดความเห็นแย้งและลงลายมือชื่อของตนแนบไว้กับรายงานการสอบสวนด้วยก็ได้

ข้อ 55 ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนและจัดทำรายงานการสอบสวนพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนเสนอต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ 29

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ประธานกรรมการรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนตามความจำเป็น และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาขยายเวลาได้ครั้งละไม่เกินหกสิบวัน ในกรณีที่ได้มีการขยายเวลา จนทำให้การสอบสวนดำเนินการเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ มีการประชุมคณะกรรมการสอบสวนครั้งแรกตามข้อ 29 ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงานคณะกรรมการ ทอท. ทราบ เพื่อติดตามเร่งรัดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ข้อ 56 เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและสำนวนการสอบสวนแล้ว ให้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของการสอบสวน ถ้าเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามข้อ 57 แต่ถ้าเห็นว่าการสอบสวนยังไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ก็ให้สั่งหรือดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) ในกรณีที่เห็นว่ายังไม่มีการแจ้งข้อกล่าวหาหรือการแจ้งข้อกล่าวหายังไม่ครบถ้วน ให้สั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการ แจ้งข้อกล่าวหาหรือแจ้งข้อกล่าวหาให้ครบถ้วนโดยเร็ว
- (2) ในกรณีที่เห็นว่าควรรวบรวมข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเพิ่มเติม ให้กำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติม โดยไม่ต้องทำความเข้าใจ

(3) ในกรณีที่เห็นว่าการดำเนินการใดไม่ถูกต้อง ให้สั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ถูกต้องโดยเร็ว

ข้อ 57 เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าการสอบสวนถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้พิจารณาความเห็นเพื่อสั่งหรือดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือไม่ได้กระทำความผิดวินัย ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ดำเนินการตาม (2)

(2) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และไม่ว่าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาโทษวินัยร้ายแรงเพื่อพิจารณาต่อไป

(3) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผลการสอบสวนยังไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาผิดวินัยตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 หรือระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ข้อ 20(2) และ (3) ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท. ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาดำเนินการ ตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 หรือระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ข้อ 20 ต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป และถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ดำเนินการตาม (2)

ข้อ 58 เมื่อได้รับเรื่องตามข้อ 57 แล้ว คณะกรรมการพิจารณาโทษวินัยร้ายแรง อาจพิจารณามีมติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้มีมติลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีใด ตามข้อใด และให้ลงโทษสถานใด เพราะเหตุใด โดยจะต้องมีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญด้วยว่า มีการกระทำความผิดใด

(2) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้มีมติลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงกรณีใด ตามข้อใด และให้ลงโทษสถานใดและอัตราโทษใด เพราะเหตุใด หรือถ้าเห็นว่าเป็นความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะมีมติลดโทษ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องต้องมีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญด้วยว่ามีการกระทำความผิดใด

(3) ในกรณีที่เห็นว่ายังไม่มีความแน่ชัดพอที่จะลงโทษกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้ามีข้อเท็จจริงอันเป็นกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากงานตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ

วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 20(2) และ (3) ให้มีมติให้ผู้นั้นออกจากงาน โดยจะต้องมีข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญด้วยว่ามีการกระทำความผิดใด มีกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากงานเพราะเหตุใด ตามข้อใด และถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท.อย่างไร

(4) ในกรณีที่เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิดวินัย ให้มีมติให้สั่งยุติเรื่องหรือถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยแต่เป็นกรณีที่ไมอาจลงโทษได้ ให้มีมติให้คงโทษ

(5) ในกรณีที่เห็นว่าข้อเท็จจริงยังไม่เพียงพอหรือการดำเนินการใดยังไม่ถูกต้องครบถ้วน ให้มีมติให้สอบสวนเพิ่มเติม แก้ไข หรือดำเนินการให้ถูกต้องตามควรแก่กรณี

การประชุมเพื่อพิจารณามติตามข้อนี้ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการพิจารณาโทษวินัยร้ายแรงทั้งหมด ทั้งนี้ กรรมการพิจารณาโทษวินัยร้ายแรงต้องไม่เป็นผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 59 ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามข้อ 20 ให้การสอบสวนทั้งหมดเสียไป และให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้อง

ข้อ 60 ในกรณีที่ปรากฏว่าการดำเนินการใดไม่ถูกต้องตามข้อกำหนดนี้ ให้เฉพาะการดำเนินการนั้นเสียไป และถ้าการดำเนินการนั้นเป็นสาระสำคัญที่ต้องดำเนินการหรือหากไม่ดำเนินการจะทำให้เสียความเป็นธรรมให้แก้ไขหรือดำเนินการนั้นเสียใหม่ให้ถูกต้องโดยเร็ว

ข้อ 61 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดตายในระหว่างการสอบสวน ให้การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นเป็นอันยุติ แต่ให้คณะกรรมการสอบสวนและผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อไปเท่าที่สามารถจะกระทำได้ แล้วทำความเห็นต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เพื่อพิจารณาดำเนินการตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือข้อบังคับกองทุนสงเคราะห์ของ ทอท. แล้วแต่กรณี

หมวด 6

กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

ข้อ 62 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือได้ให้สัตยาบันสารภาพและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ หรือมีหนังสือรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนพิจารณา หรือคณะกรรมการสอบสวนตามข้อกำหนดนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรือการสอบสวนก็ได้

ข้อ 63 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรือการสอบสวนก็ได้

(1) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสามวันทำงานไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย โดยกรรมการ

ผู้อำนวยการใหญ่ได้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่า ไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ทอท.

(2) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(3) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือหรือมีหนังสือรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนพิจารณา หรือคณะกรรมการสอบสวนตามข้อกำหนดนี้

หมวด 7

การสั่งยุติเรื่อง ลงโทษ และงดโทษ

ข้อ 64 การสั่งยุติเรื่อง ให้ทำเป็นคำสั่ง ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่ถูกกล่าวหา และผลการพิจารณา ทั้งนี้ ตามแบบที่ ทอท.กำหนด และให้ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้สั่ง และวันเดือนปีที่ออกคำสั่ง

ข้อ 65 การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือการสั่งลงโทษให้ออก/เลิกจ้าง หรือปลดออก ให้ทำเป็นคำสั่งระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกลงโทษ แสดงข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรืออย่างร้ายแรงในกรณีใด ตามข้อใด พร้อมทั้งสิทธิในการอุทธรณ์ และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งนั้นด้วย ทั้งนี้ ตามแบบที่ ทอท.กำหนด และให้ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้สั่งลงโทษ และวันเดือนปีที่ออกคำสั่งไว้ด้วย

ข้อ 66 การสั่งลงโทษตามข้อ 65 ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันหรือระยะเวลาดังต่อไปนี้

- (1) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่มิคำสั่ง
- (2) การสั่งลงโทษตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลดเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่มิคำสั่ง
- (3) การสั่งลงโทษให้ออก/เลิกจ้าง หรือปลดออก ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่มิคำสั่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

- (ก) ในกรณีที่มิคำสั่งพักงาน ให้สั่งให้ออก/เลิกจ้าง หรือปลดออกตั้งแต่วันที่ต้องพักงาน
- (ข) ในกรณีที่กระทำความผิดเพราะเหตุละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสามวันทำงาน ไม่ว่าจะมิวันหยุดกันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย ให้สั่งให้ออก/เลิกจ้าง หรือปลดออกตั้งแต่วันที่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่หรือขาดงานนั้น
- (ค) ในกรณีที่กระทำความผิดอาญาและได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ให้สั่งให้ออก/เลิกจ้าง หรือปลดออกตั้งแต่วันที่ต้องรับโทษจำคุก หรือวันที่ถูกคุมขังติดต่อกันจนถึงวันที่ต้องรับโทษ

จำคุก แล้วแต่กรณี แต่ถ้าเป็นกรณีที่กระทำความผิดอาญาและได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดหนักกว่าโทษจำคุก ให้ส่งให้ออก/เลิกจ้าง หรือปลดออกตั้งแต่วันที่ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด หรือวันที่ถูกคุมขังติดต่อกันจนถึงวันที่ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 67 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะงดโทษให้ โดยทำเป็นคำสั่ง และให้ระบุไว้ในคำสั่งด้วยว่าให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน

ข้อ 68 เมื่อได้มีคำสั่งขุดเรื่อง ลงโทษ หรืองดโทษแล้ว ให้ดำเนินการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษ หรือผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว และให้ผู้ถูกลงโทษหรือผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน และให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษหรือผู้ถูกกล่าวหาไว้หนึ่งฉบับด้วย ถ้าผู้ถูกลงโทษหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง ให้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ

ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ทราบโดยตรงได้หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ หรือผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษหรือผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของ ทอท.หรือของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษหรือผู้ถูกกล่าวหาได้รับแจ้ง เมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันส่ง สำหรับกรณีส่งในประเทศ หรือเมื่อครบสิบห้าวันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ

หมวด 8

การมีคำสั่งใหม่กรณีมีการเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ

ข้อ 69 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีคำสั่งใหม่ โดยให้ส่งยกเลิกคำสั่งเดิมแล้วสั่งใหม่ให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ 70 คำสั่งใหม่ตามข้อ 69 ให้เป็นไปตามแบบที่ ทอท.กำหนด โดยให้มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (1) อ้างถึงคำสั่งเดิมก่อนมีการเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ
- (2) อ้างถึงเหตุที่ให้เพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ แล้วแต่กรณี โดยแสดงสาระสำคัญ

โดยสรุปไว้ด้วย

- (3) สั่งให้ยกเลิกคำสั่งเดิมตาม (1) และมีคำสั่งใหม่ให้เป็นไปตาม (2)
- (4) ระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว

ข้อ 71 ในกรณีที่คำสั่งเดิมเป็นคำสั่งลงโทษปลดออกหรือให้ออก/เลิกจ้าง ถ้ามีการลดโทษ เพื่อจะส่งลงโทษใหม่ในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง งดโทษ หรือยกโทษ ในคำสั่งใหม่ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงาน และส่งลงโทษใหม่ในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง งดโทษ หรือยกโทษ แล้วแต่กรณี

การสั่งให้กลับเข้าทำงาน ให้สั่งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่ไม้อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานได้ เพราะเหตุที่ก่อนที่จะมีคำสั่งใหม่นั้น ผู้นั้นพ้นจากหน้าที่การงานตามหลักเกณฑ์ของ ทอท. ว่าด้วยการพ้นสภาพ ตาย หรือเนื่องจากเหตุอื่น ให้สั่งงดโทษ หรือสั่งยุติเรื่อง แล้วแต่กรณี แล้วให้แสดงเหตุที่ไม่อาจสั่งให้กลับเข้าทำงานไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

ในกรณีที่ผู้นั้นไม่ประสงค์จะกลับเข้าทำงานและได้แสดงเจตนา เป็นหนังสือไว้โดยชัดแจ้ง ให้ถือว่าหนังสือดังกล่าวเป็นการแสดงเจตนาขอลาออกจากหน้าที่การงาน ให้สั่งงดโทษ หรือสั่งยุติเรื่อง แล้วแต่กรณี แล้วตั้งอนุญาโตให้ผู้นั้นลาออกจากหน้าที่การงาน

ในคำสั่งใหม่ให้ระบุด้วยว่า เงินเดือนระหว่างที่ถูกปลดออก หรือ ให้ออก/เลิกจ้าง ให้เบิกจ่ายให้ผู้นั้น โดยให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพักงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 72 เมื่อมีกรณีที่ต้องเปลี่ยนแปลงคำสั่งตามข้อ 71 ให้ดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว ดังนี้

(1) ถ้าเป็นกรณียกโทษ ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับโทษทางวินัยมาก่อน และให้ผู้นั้นกลับคืนสู่สถานะเดิมก่อนมีการลงโทษ ในกรณีที่ได้มีการตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลดเงินเดือน/ค่าจ้างผู้นั้นไปเท่าใด ให้คืนเงินที่ได้ตัดหรือลดไว้ดังกล่าวให้ผู้นั้น

(2) ถ้าเป็นกรณีงดโทษ ในกรณีที่ได้มีการตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลดเงินเดือน/ค่าจ้างผู้นั้นไปเท่าใด ให้คืนเงินที่ได้ตัดหรือลดไว้ดังกล่าวให้ผู้นั้น

(3) ถ้าเป็นกรณีที่มีผลให้ยังคงต้องลงโทษผู้นั้นอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มโทษหรือลดโทษก็ตาม ให้ดำเนินการดังนี้

(ก) ถ้าเป็นการเพิ่มโทษให้เป็นโทษตัดเงินเดือน/ค่าจ้างหรือลดเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้คิดคำนวณจำนวนเงินเดือน/ค่าจ้างที่จะตัดหรือลดตามอัตราโทษใหม่จากเงินเดือน/ค่าจ้างเดิมในขณะที่มีคำสั่งลงโทษเดิม และให้คืนเงินที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วนั้นให้ผู้นั้น

(ข) ถ้าเป็นการเพิ่มโทษจากโทษตัดเงินเดือน/ค่าจ้างหรือลดเงินเดือน/ค่าจ้างเป็นปลดออก หรือให้ออก/เลิกจ้าง ให้คืนเงินที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วนั้นให้ผู้นั้น

(ค) ถ้าเป็นการลดโทษให้เป็นโทษภาคทัณฑ์ ให้ลงโทษให้เป็นไปตามนั้น ในกรณีที่ได้มีการตัดเงินเดือน/ค่าจ้างหรือลดเงินเดือน/ค่าจ้างผู้นั้นไปเท่าใด ให้คืนเงินที่ได้ตัดหรือลดไว้ดังกล่าวให้ผู้นั้น

(ง) ถ้าเป็นการลดโทษให้เป็นโทษตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้คิดคำนวณจำนวนเงินที่จะตัดตามอัตราโทษใหม่จากเงินเดือน/ค่าจ้างเดิมในขณะที่มีคำสั่งลงโทษเดิม และให้คืนเงินที่ได้ลดไปแล้วให้ผู้นั้น

(จ) ถ้าเป็นการเพิ่มโทษหรือลดอัตราโทษของโทษตัดเงินเดือน/ค่าจ้างหรือลดเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้คิดคำนวณจำนวนเงินที่จะตัดหรือลดตามอัตราโทษใหม่จากเงินเดือน/ค่าจ้างเดิมในระหว่างที่มีคำสั่งลงโทษเดิม ในกรณีที่จำนวนเงินที่จะต้องตัดหรือลดตามคำสั่งลงโทษใหม่ คำนวณจำนวนเงินที่ได้ถูกตัดหรือลดตามคำสั่งลงโทษเดิม ให้คืนเงินส่วนที่ได้ตัดหรือลดไว้เกินนั้นให้ผู้นั้น

หมวด 9
การสั่งพนักงาน

ข้อ 73 เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะสั่งให้ผู้นั้นพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) ผู้นั้นถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่การงานต่อไปอาจเกิดการเสียหายแก่ ทอท.
- (2) ผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่การงานอาจเกิดการเสียหายแก่ ทอท.
- (3) ผู้นั้นมีพฤติกรรมที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่ จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น
- (4) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญาหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และได้ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก เป็นเวลาดำเนินการเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว
- (5) ผู้นั้นถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนและต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น หรือผู้นั้นถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายหลังที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำความผิดอาญาของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 74 การสั่งพนักงานให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพนักงานผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการร้องทุกข์ของ ทอท. และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงานก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพนักงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป

ข้อ 75 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดในคดีอาญาหลายคดี ถ้าจะสั่งพนักงานในสำนวนหรือคดีใดที่เข้าลักษณะตามข้อ 73 ให้สั่งพนักงานในสำนวนหรือคดีอื่นทุกสำนวนหรือทุกคดีที่เข้าลักษณะตามข้อ 73 ด้วย

ในกรณีที่ได้สั่งพนักงานในสำนวนใดหรือคดีใดไว้แล้ว ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพนักงานนั้น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาในคดีอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้น ก็ให้สั่งพนักงานในสำนวนหรือคดีอื่นที่เพิ่มขึ้นและเข้าลักษณะตามข้อ 73 นั้นด้วย

ข้อ 76 การสั่งพักงาน ให้สั่งพักตั้งแต่วันออกคำสั่ง เว้นแต่

(1) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงานอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักงานในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก

(2) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักงานไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่ เพราะคำสั่งเดิมไม่ชอบ หรือไม่ถูกต้อง ให้สั่งพักตั้งแต่วันให้พักงานตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักงานในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ 77 คำสั่งพักงานต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพักงาน ตลอดจนกรณีและเหตุที่สั่งพักงาน และวันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับ

เมื่อได้มีคำสั่งให้ผู้ใดพักงาน ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ และให้นำข้อ 68 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 78 เมื่อได้สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดพักงานในกรณีที่ถูกล่าว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษ ตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 หรือระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554

(2) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานตามเดิมแล้วดำเนินการสั่งลงโทษในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่หากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานแต่ให้สั่งลงโทษ และแสดงกรณีกระทำความผิดวินัยนั้นไว้ในคำสั่งด้วย

(ก) ผู้นั้นได้พ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากเกษียณอายุ

(ข) ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากหน้าที่การงาน

(ค) ผู้นั้นได้ออกจากงานด้วยเหตุอื่นไปแล้ว โดยมีใจเพราะเหตุตาย

(3) ในกรณีที่ผู้นั้นมีได้กระทำความผิดวินัย ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงาน และสั่งยุติเรื่อง แต่หากมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้สั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงาน และแสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

(ก) ผู้นั้นได้พ้นจากหน้าที่การงาน เนื่องจากเกษียณอายุ

(ข) ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากหน้าที่การงาน

(ค) ผู้นั้นได้ออกจากงานด้วยเหตุอื่นไปแล้ว โดยมีใจเพราะเหตุตาย

(4) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือมิได้กระทำความผิดวินัยแต่มีกรณีอื่นที่ผู้นั้นถูกสั่งพักงานด้วย ถ้าจะดำเนินการตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 32 ให้รอฟังผลการสอบสวน หรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีกรณีอื่นนั้น โดยยังไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงาน แต่ถ้าเป็นการสั่งยุติเรื่อง ให้สั่งยุติเรื่องโดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงาน และแสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานไว้ในคำสั่งนั้นด้วย

ข้อ 79 เมื่อได้สั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดพักงานในกรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และปรากฏผลแห่งคดีถึงที่สุดแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ส่งลงโทษผู้นั้น โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน

(2) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้สั่งให้ ผู้นั้นออกจากงานตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 หรือระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ข้อ 20 โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน

(3) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษตาม (1) หรือ (2) แต่ศาลรอกำหนดโทษ หรือให้รอการลงโทษ หรือได้รับโทษอย่างอื่นนอกจาก (1) หรือ (2) ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน และดำเนินการทางวินัยตามข้อกำหนดนี้ต่อไป

(4) ในกรณีที่ศาลมิได้มีคำพิพากษาว่าผู้นั้นกระทำความผิดอาญา ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน และถ้าการกระทำดังกล่าวมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อกำหนดนี้ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักงานตาม (3) หรือ (4) ได้พ้นจากหน้าที่การงานเนื่องจากเกษียณอายุ หรือมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุอื่น หรือได้ออกจากงานด้วยเหตุอื่นไปแล้ว หรือมีกรณีอื่นที่ผู้นั้นถูกสั่งพักงาน ไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน แต่ให้แสดงเหตุที่ไม่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงานไว้ด้วย

ข้อ 80 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีที่ถูกดำเนินการทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ที่ไม่เข้าลักษณะตามข้อ 73 และมีกรณีอื่นที่ผู้นั้นถูกสั่งพักงาน เมื่อปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือผลแห่งคดีถึงที่สุดในเรื่องที่มีคำสั่งพักงาน ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือผู้นั้นกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้ส่งลงโทษตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 34

(2) ในกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้รอการดำเนินการตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 32 ไว้ก่อน จนกว่าจะปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือผลแห่งคดีถึงที่สุดในกรณีอื่นนั้น

(3) ในกรณีที่สมควรให้ผู้นั้นออกจากงานตามระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ข้อ 20(2) (3) หรือ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

(4) ในกรณีที่ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัย ให้สั่งยุติเรื่อง

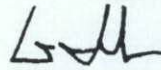
ข้อ 81 ในกรณีที่จะต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักงานผู้ใดกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือกลับเข้าทำงานในตำแหน่งตามเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

บทเฉพาะกาล

ข้อ 82 ในกรณีที่ได้มีการสั่งให้สอบสวนผู้ปฏิบัติงานผู้ใดโดยถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบ ข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ และการสอบสวนนั้นยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการสอบสวนผู้นั้นตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ ส่วนการพิจารณาและดำเนินการต่อไปให้ดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

ข้อ 83 ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนผู้ปฏิบัติงานผู้ใดโดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ แต่ยังไม่ได้มีการพิจารณาและดำเนินการต่อไปหรือการพิจารณาคำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ ให้การสอบสวนนั้นเป็นอันใช้ได้ ส่วนการพิจารณาและดำเนินการต่อไปให้ดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

ประกาศ ณ วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2559



(นายนิพนธ์ ศิริสมรรถการ)

ผู้อำนวยการใหญ่