

ข้อบังคับสภาพทนายความ

ว่าด้วยการพนักงานสภาพทนายความ

พ.ศ. ๒๕๓๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๓) (จ) และด้วยความเห็นชอบของสภานายกพิเศษแห่งสภาพทนายความ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. ๒๕๒๘ คณะกรรมการสภาพทนายความออกข้อบังคับว่าด้วยการพนักงานสภาพทนายความ พ.ศ. ๒๕๓๐ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสภาพทนายความว่าด้วยการพนักงานสภาพทนายความ พ.ศ. ๒๕๓๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“นายก” หมายความว่า นายกสภาพทนายความ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสภาพทนายความ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานสภาพทนายความ

ข้อ ๔ ให้นายกมีอำนาจออกระเบียบหรือคำสั่งใดๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คุณสมบัติ คุณสมบัติ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ ๕ พนักงานมี ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๑ พนักงานประจำ คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานประจำ โดยได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือน

๕.๒ พนักงานชั่วคราว คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ทดลองงาน หรือจ้างเป็นพนักงานโดยมีกำหนดเวลา ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวันตามคำสั่งการจ้างงาน

ผู้สหภาพนายความจ้างให้ปฏิบัติงานชั่วคราว ให้ถือว่าเป็นลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดตามระยะเวลาของโครงการหรือแผนงาน และไม่อยู่ในบังคับแห่งข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ พนักงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการ การเมือง ลูกจ้างของกระทรวงทบวงกรมหรือทบวง การเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกรุงเทพมหานคร หรือดำรงตำแหน่งทบวงการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหาร ท้องถิ่น

(๖) ไม่เป็นผู้ร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงาน ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือไม่เป็น โรคใดโรคหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. โรคเรื้อน

ข. วัณโรค

ค. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการ

ง. ตีดยาเสพติดให้โทษ

จ. โรคพิษสุราเรื้อรัง

ฉ. โรคอื่นๆ ที่แพทย์เห็นว่าจะเป็นผู้อุปสรรคต่อการ

ทำงาน

(๗) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน

(๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๗ พนักงานต้องมีคุณสมบัติหรือพินความรู้ตามที่กำหนดไว้ใน บัญชีคุณสมบัติประจำตำแหน่งพนักงาน

ข้อ ๘ ตำแหน่งของพนักงาน มัตตั้ง

- (๑) หัวหน้าสำนักงาน
- (๒) รองหัวหน้าสำนักงาน
- (๓) ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน
- (๔) หัวหน้าฝ่าย
- (๕) หัวหน้างาน
- (๖) เจ้าหน้าที่
- (๗) พนักงาน
- (๘) นักการ พนักงานขับรถ

ข้อ ๙ ในกรณีที่พนักงานตำแหน่งใดไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว หรือพนักงานตำแหน่งใดว่างลง ให้นายกมอบหมายให้พนักงานระดับรองลงไปเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน หรือรักษาการแทนเฉพาะงานหรือทั้งหมด เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่งานในหน้าที่นั้น

ข้อ ๑๐ อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างของพนักงาน ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานที่แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑ การกำหนดวัน เวลาปฏิบัติงาน การหยุดงาน การลาของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่นายทะเบียนเป็นผู้กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๒

การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒ ผู้สมัครเข้าเป็นพนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของสภานายความ

ข้อ ๑๓ การบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง ให้นายกมีอำนาจออกระเบียบโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานชั่วคราว หรือลูกจ้างชั่วคราวเพื่อกิจการใดกิจการหนึ่ง ให้นายกเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาจ้างตามที่เห็นเป็นการสมควรเพื่อประโยชน์แก่สภานายความ

การบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งครั้งแรก จะได้ชั้นใด ระดับใด ให้นายกมีอำนาจออกเป็นระเบียบ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ลาไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากประจำการ หรือได้รับอนุญาตให้ลาพักเพื่อรอการปลดและประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นายกวางระเบียบโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการไว้เป็นหลักปฏิบัติ

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่าง ให้นายกเป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๖ การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานในฝ่ายหรือต่างฝ่าย ให้บังคับบัญชาสูงสุดของฝ่ายหรือสำนักงานนั้น ๆ เสนอความเห็นต่อนายกเพื่อพิจารณาและลงนามในคำสั่ง

หมวด ๓

การเล่นชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ ๑๗ นายกรัฐมนตรีพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงานตามบัญชีอัตราเงินเดือน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างพนักงาน โดยปกติให้เลื่อนได้ปีละ ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคมของปีเลื่อนนั้น และพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องเป็นผู้ที่

(๑) ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่สหภาพนายความได้กำหนดไว้ และรักษาวินัยโดยเคร่งครัด

(๒) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอดสาหะบากบั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หน้าที่ที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยและเป็นผลดี

(๓) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณงานสมควรที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานประจำหรือเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือปรับชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยนับตั้งแต่วันแรกของบริษัทเป็นต้นไป

เล่ม ๑๐๔ ตอนที่ ๒๗๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๓๐

(๕) ในรอบปีที่แล้วมา มีวันลาป่วยและลาป่วยในกรณีเจ็บป่วยที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมกันไม่ถึง ๔๕ วัน

(๖) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายไม่เกิน ๒๔ ครั้ง

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผล

อันสมควร

(๘) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๙) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า

๖๐ วัน

“ในรอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีนั้น

ข้อ ๑๕ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าหนึ่งขั้น ให้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๔ และในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ คือ

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อสภาพนายความเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสภานายความเป็นพิเศษ และสภานายความได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทนเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการใด ๆ หนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่สภานายความ

ข้อ ๒๐ ผู้ซึ่งสมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่า ๑ ขั้น ตามข้อ ๑๕ แต่ขาดหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๘ (๔) ถ้าผู้นั้น ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานประจำแล้ว หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างมาแล้ว ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปให้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ไม่เกิน ๑ ขั้น

หมวด ๔

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๑ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ต้องได้รับโทษตามที่กล่าวไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๒๒ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้ผู้นอนอาศัย หรือยอมให้ผู้นอนอาศัยอำนาจหน้าที่

ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๓ พนักงานต้องรักษาความลับของสภานายความ

การเปิดเผยความลับของสภานายความอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สภานายความ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๔ พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานหรือชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสภานายความ โดยมีให้ชัดเจนหรือหลักเลียง

การขัดคำสั่ง หรือหลักเลียงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสภานายความอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สภานายความ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ พนักงานต้องปฏิบัติงานโดยมิใช่เป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

ข้อ ๒๖ พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหภาพนายความ เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๓ พนักงานต้องสนับสนุนนโยบายของสหภาพนายความ และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ระเบียบ ขอบังคับ หรือคำสั่งของสหภาพนายความให้เกิดผลดีและมีความก้าวหน้าแก่สหภาพนายความ ด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสหภาพนายความ

ข้อ ๒๔ พนักงานต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการงานของสหภาพนายความ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

การละทิ้งหน้าที่การงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหภาพนายความอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์แสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งและขอบังคับของสหภาพนายความ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ พนักงานต้องสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคีระหว่างพนักงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

ข้อ ๓๐ พนักงานต้องสุภาพเรียบร้อยให้การต้อนรับ ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อในการงานอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี

ข้อ ๓๑ พนักงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเป็นธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๓๒ พนักงานต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมึนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน หรือประพฤติดีศีลธรรมอันดี

ข้อ ๓๓ การกระทำความผิดทางอาญาจนกระทั่งได้รับโทษจำคุก หรือโทษหนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

ข้อ ๓๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและระมัดระวังดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

ข้อ ๓๕ โทษผิดวินัยมี ๖ สถาน

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๓) ลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) ให้ออก
- (๕) ปลดออก
- (๖) ไล่ออก

ข้อ ๓๖ การลงโทษพนักงาน นายกรัฐมนตรีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานได้ตามข้อ ๓๕ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๓ การลงโทษพนักงาน ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ^๕ซึ่งต้องอย่าให้เป็นไปโดยพยาบาท หรือโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ข้อใด

ข้อ ๓๔ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้น ^๕เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือลดขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าเห็นว่า ^๕มีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนหรือเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๓๕ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเห็นว่ากรณีมีมูลอันควรสอบสวน ให้นายกตั้งคณะกรรมการ ^๕ขึ้นมาทำการ

สอบสวนโดยไม่ชักช้า จำนวนของกรรมการจะมีเท่าใดให้นายกเป็นผู้กำหนด แต่มิให้เกิน ๕ คน แต่ไม่ต่ำกว่า ๓ คน

ในการสอบสวนจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุข้อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

ข้อ ๔๐ ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง หากไม่สามารถดำเนินการสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้คณะกรรมการสอบสวนขอขยายระยะเวลาสอบสวนต่อนายกได้อีกไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๑๕ วัน

ในการพิจารณา ให้คณะกรรมการสอบสวนตัดสินโดยการลงมติถือเอาเสียงข้างมาก

ผู้ถูกกล่าวหาอาจอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการสอบสวนต่อนายก โดยต้องแสดงว่าคำสั่งของคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องอย่างไร ภายใน ๗ วันนับจากวันทราบคำสั่ง เพื่อประโยชน์แห่งการนี้นายกมีอำนาจเรียกบุคคลหรือเอกสารที่ได้แสดงไว้แล้วต่อคณะกรรมการสอบสวนมาประกอบการพิจารณา คำสั่งของนายกเป็นที่สุด

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุแห่งการเพิ่มโทษ แต่หากสมควรจะลดโทษก็ได้แต่มิให้ลดต่ำกว่า ๑ ๕ ของโทษเดิม

หมวด ๕

การถอดถอน

ข้อ ๔๑ นายกมีอำนาจถอดถอนพนักงานให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๒ พนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ให้ออก
- (๔) ไล่ออก
- (๕) ปลดออก
- (๖) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม

ข้อ ๖

ข้อ ๔๓ พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เพราะตายให้จ่าย เงินเดือนหรือค่าจ้างถึงวันตาย

ข้อ ๔๔ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาว่าสมควรจะอนุญาตให้ลาออกหรือไม่ หรือควรยับยั้งการอนุญาต ให้ลาออกไว้ก่อนตามหลักเกณฑ์ในข้อนี้ พร้อมด้วยหลักฐานโดยชัดเจน และมูลเหตุอันที่ขอลาออก นอกจากที่ระบุไว้ในใบลาออก รายงานเสนอ ตามลำดับจนถึงนายกภายในกำหนดเวลาไม่เกิน ๒๐ วัน เมื่อนายก

มีคำสั่งให้ลาออกแล้วจึงให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการลาออก

ถ้าได้รับหนังสือลาออกภายในระยะเวลาอันน้อยกว่ากำหนด ๓๐ วัน และผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียแก่การทำงาน ประกอบทั้งผู้ขอลาออกมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขอลาออก โดยตัวนักให้อยู่ในดุลยพินิจที่จะรับพิจารณาได้เป็นการเฉพาะราย

นายกมีอำนาจยับยั้งการลาออกในกรณีต่อไปนี้

(๑) ผู้ขอลาออกมีเรื่องถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หรือกระทำความผิดทางอาญาซึ่งมิใช่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ให้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกกล่าวหา แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว พนักงานผู้นั้นไม่ถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จึงอนุญาตให้ลาออกได้ หากพนักงานผู้นั้นถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จะอนุญาตให้ลาออกไม่ได้

(๒) พนักงานผู้ขอลาออกมีภาระผูกพันหรือหนี้สินกับ สภานายความให้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ก่อนจนกว่าพนักงานผู้นั้น จะปลดเปลื้องภาระผูกพันหรือหนี้สินทั้งหมดสิ้น หรือได้ทำความตกลง ให้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(๓) พนักงานผู้ขอลาออกยังส่งมอบงานไม่แล้วเสร็จ การส่งอนุญาตให้ลาออกหรือไม่ หรือการยับยั้ง การอนุญาตให้ลาออกให้นายกส่งภายในกำหนดเวลาไม่เกิน ๑๐ วัน นับแต่วันรับเรื่องการขอลาออก

ข้อ ๔๕ นายกอาจสั่งให้พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการให้ออกในกรณีข้อหนึ่งข้อใด ต่อไปนี้

(๑) พนักงานผู้นั้นเจ็บป่วยเกินกำหนดเวลาในรอบปีตามระเบียบของสภานายความว่าด้วยการลาและนายกเห็นสมควรให้ออก

(๒) พนักงานผู้นั้นหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่

(๓) พนักงานผู้นั้นต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงและการสอบสวนไม่ได้เป็นความจริงว่าได้กระทำความผิดที่จะถูกล้อออกหรือปลดออก แต่มีมลทินมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์อื่นไม่น่าเป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่สภานายความ

(๔) พนักงานผู้นั้นต้องรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) พนักงานผู้นั้นต้องถูกยุบเลิกตำแหน่ง โดยไม่มีตำแหน่งอื่นที่จะแต่งตั้งให้เหมาะสมได้

(๖) พนักงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๖

ข้อ ๔๖ พนักงานผู้ใดประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้ลาออกก่อนวันรับสมัครเลือกตั้งไม่น้อยกว่า ๗ วัน

พนักงานผู้ใดไม่ลาออกตามวรรคหนึ่ง ให้นายกสั่งปลดออก

ข้อ ๔๓ ภายใต้บังคับ ข้อ ๓๕ เมื่อพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังต่อไปนี้ ให้ไล่ออก

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่
(๒) ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ และขัดคำสั่งนั้น เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่สภานายความ

(๓) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สภานายความอย่างร้ายแรง

(๔) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันทำการ

(๖) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลายเพราะกระทำผิดวินัยโดยทุจริต

หมวด ๖

การพักงาน

ข้อ ๔๔ นายกรัฐมนตรีออกคำสั่งให้พนักงานพักงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๒) ถูกฟ้องคดีแพ่งให้ชดเชยทรัพย์สินแก่สภานายความ

(๓) ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ ให้งดจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ แก่พนักงาน
ผู้ถูกสั่งให้พักงาน

ข้อ ๕๐ ในกรณีที่สั่งให้พนักงานพนักงานผู้ใด ถ้าปรากฏว่า

(๑) พนักงานผู้นั้นมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือ
มัวหมอง ให้นายกสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม
หรือเทียบเท่าและให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้
จนเต็มจำนวน

(๒) ไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่า พนักงานผู้นั้นได้กระทำความ
ผิดแต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือมีพฤติการณ์อื่นไม่น่าไว้วางใจ
ซึ่งถ้าจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเสียหายแก่สภานายความ ให้นายกมี
อำนาจสั่งให้พนักงานผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งโดยไม่ถือว่าได้กระทำความผิด
และให้ออกได้ตั้งแต่วันที่สั่งให้พนักงาน

(๓) ไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่า พนักงานผู้นั้นได้กระทำความ
ผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นยังอาจเป็น
ประโยชน์แก่สภานายความ ให้นายกสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติ
งานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม แต่ห้ามจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง
และสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

(๔) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิดแต่รอ
การลงโทษหรือรอการกำหนดโทษไว้ หรือถูกลงโทษไม่ถึงจำคุกหรือมี
ความผิดทางวินัยแต่ไม่ถึงกับถูกสั่งไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ให้นายก

เล่ม ๑๐๔ ตอนที่ ๒๗๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๓๐

สั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้ให้ครั้งหนึ่ง

(๕) พนักงานผู้ใดถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก หรือมีความผิดทางวินัยถูกสั่งไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ห้ามจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสิทธิอื่น ๆ ที่งดจ่ายไว้

ข้อ ๕๑ ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด และคดีหรือกรณีนั้นจำเป็นต้องระงับตามกฎหมาย ให้นายกวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่า จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างและสิทธิอื่นที่งดจ่ายไว้หรือไม่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๐

คำนวน ขโลปถัมภ์

นายกสภาทนายความ

บัญชีอัตราเงินเฟ้อของพนักงานสหภาพความ

ระดับ น	1	2	3	4	5	6	7
1	1,850	2,100	2,420	3,270	4,720	6,340	7,370
2	1,970	2,250	2,610	3,520	5,080	6,820	8,440
3	2,100	2,420	2,810	3,790	5,470	7,330	9,040
4	2,250	2,610	3,030	4,080	5,890	7,870	9,690
5	2,420	2,810	3,270	4,390	6,340	8,440	10,390
6	2,610	3,030	3,520	4,720	6,820	9,040	11,140
7	2,810	3,270	3,790	5,080	7,330	9,690	11,940
8	3,030	3,520	4,080	5,470	7,870	10,390	12,790
9	3,270	3,790	4,390	5,890	8,440	11,140	13,690
10	3,520	4,080	4,720	6,340	9,040	11,940	14,640
11	3,790	4,390	5,080	6,820	9,690	12,790	15,640
12	4,080	4,720	5,470	7,330	10,390	13,690	16,800
13	4,390	5,080	5,890	7,870	11,140	14,640	18,000
14	4,720	5,470	6,340	8,440	11,940	15,640	
15	5,080	5,890	6,820	9,040	12,790		
16	5,470	6,340	7,330	9,690			
17	5,890	6,820	7,870	10,390			
18	6,340	7,330					

เงินเดือนพนักงานสหภาพฯ

ขั้นที่	อัตราเงินเดือน	เงินเดือนเลื่อนขั้น	ขั้นที่	อัตราเงินเดือน	เงินเดือนขั้น
1	1,850	120	19	6,820	510
2	1,970	130	20	7,330	540
3	2,100	150	21	7,870	570
4	2,250	170	22	8,440	600
5	2,420	190	23	9,040	650
6	2,610	200	24	9,690	700
7	2,810	220	25	10,390	750
8	3,030	240	26	11,140	800
9	3,270	250	27	11,940	850
10	3,520	270	28	12,790	900
11	3,790	290	29	13,690	950
12	4,080	310	30	14,640	1,000
13	4,390	330	31	15,640	1,160
14	4,720	360	32	16,800	1,200
15	5,080	390	33	18,000	
16	5,470	420			
17	5,890	450			
18	6,340	480			