

สารบัญ



คำสั่งบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ที่ รค. 25 / 2549

เรื่อง การฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

เพื่อให้การฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับมติคณะกรรมการบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในการประชุมครั้งที่ 20/2549 วันที่ 26 ตุลาคม 2549

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 1 ของคำสั่งบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ รบ.5/2547 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ดังนี้

ข้อ 1 คำจำกัดความ

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่บริษัทบรรจุแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติงานประจำ

ข้อ 2 พนักงานจะฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท เมื่อ

2.1 เกษียณอายุ

2.2 ตาย

2.3 ลาออก

2.4 ให้ออก

2.5 ปลดออก

2.6 ไล่ออก

ข้อ 3 การเกษียณอายุ จำแนกได้เป็น 2 กรณีดังนี้

3.1 การเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พนักงานพ้นจากการเป็นพนักงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

3.2 การเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่บริษัทกำหนดเป็นคราว ๆ ไป โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

3.2.1 พนักงานและบริษัทมีความตกลงร่วมกัน โดยพนักงานแจ้งความประสงค์ขอเกษียณอายุก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และ

3.2.2 พนักงานต้องมีคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนด

ข้อ 4 การลาออก

4.1 กรณีพนักงานประสงค์จะขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก ทั้งนี้ ในกรณีสมัครรับเลือกตั้งต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเริ่มสมัครรับเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 15 วัน

4.2 กรณีนอกเหนือจากข้อ 4.1 พนักงานต้องยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปชั้นหนึ่ง ก่อนวันที่ประสงค์จะขอลาออกเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน

กรณีที่ยื่นหนังสือขอลาออกมีระยเวลาน้อยกว่า 30 วัน และผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท ประกอบทั้งผู้ขอลาออกมีเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องขอลาออกโดยด่วน ก็ให้อยู่ในดุลยพินิจที่จะรับไว้พิจารณาเป็นการเฉพาะรายได้

4.3 บริษัทอาจยับยั้งไม่ให้ลาออกได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

4.3.1 พนักงานผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยและอยู่ในระหว่างการสอบสวน หรือการพิจารณาโทษทางวินัย ให้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

4.3.2 พนักงานผู้ขอลาออกถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ซึ่งไม่ใช่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ห้ามอนุญาตให้ลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้วผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเพราะเหตุนั้นอีกต่อไปไม่ได้

4.3.3 กรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของบริษัท บริษัทอาจยับยั้งไม่อนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกิน 90 วันนับตั้งแต่วันที่พนักงานระบุขอให้เป็นวันที่เริ่มลาออก

ข้อ 5 บริษัทอาจเลิกสัญญาจ้างหรือเลิกจ้างโดยสั่งให้ออกจากงานได้ ในกรณีดังนี้

5.1 พนักงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสม่ำเสมอแล้วปีหนึ่ง เกินกว่า 120 วัน ยกเว้นกรณีที่บริษัทมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

5.2 พนักงานไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง 2 ปีติดต่อกัน เนื่องจากบกพร่องในหน้าที่ โดยกรณีบกพร่องอย่างเดียวกันหรือลักษณะใกล้เคียงกัน

5.3 เมื่อหย่อนความสามารถ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ด้วยประการใด ๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ โดยมีการสอบสวนแล้ว

5.4 ขาดคุณสมบัติการเป็นพนักงานตามกฎหมายหรือตามที่บริษัทกำหนด

5.5 พนักงานมีมลทินมัวหมองหรือมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งหากให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานต่อไปอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท

5.6 พนักงานได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความคิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 6 อำนาจอนุมัติ

6.1 ให้ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการให้พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทกรณีเมื่อเกษียณอายุ ตาย ให้ออกปลดออก หรือไล่ออก

6.2 ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับฝ่ายขึ้นไป เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติหลักการการลาออกหรือยับยั้งการลาออกของพนักงาน ภายในกำหนดเวลาไม่เกิน 30 วันนับจากวันที่ได้รับหนังสือลาออก และส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2549

ตั้ง ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2549

(ลงชื่อ) ทิพวรรณ วุฑฒิสาร

(นางทิพวรรณ วุฑฒิสาร)

รักษาการกรรมการผู้จัดการใหญ่

หมายเหตุ คำสั่งนี้ใช้แทนหมวด 6 ของข้อบังคับ ทศท. ว่าด้วย การพนักงาน พ.ศ. 2536 (ขค - 111)



ประกาศบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

เรื่อง กำหนดอัตราการคิดลดเงินเดือนพนักงาน ที่ถูกลงโทษทางวินัย ประจำปี 2561

เพื่อให้การกำหนดอัตราการคิดลดเงินเดือนพนักงาน ที่ถูกลงโทษทางวินัย ประจำปี 2561 สอดคล้องกับระเบียบ ทีโอที จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย การขึ้นเงินเดือนพนักงาน พ.ศ. 2548 ประกาศบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) เรื่อง อัตราการขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปี 2560 ระเบียบองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ว่าด้วย การสอบสวนและการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2536

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 ของคำสั่งบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ที่ รบ. 5/2547 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จึงประกาศ เรื่องกำหนดอัตราการคิดลดเงินเดือนพนักงาน ที่ถูกลงโทษทางวินัย ประจำปี 2561 (1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2561) โดยให้ใช้อัตราไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินเดือน

จึงประกาศเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2561

(นายเชาว์ พันธุ์จิตติ)

รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานพัฒนาองค์กร

ทำการแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่