

หมวด ๖  
วินัยและโทษทางวินัย

ส่วนที่ ๑  
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๙ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๒๐ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒๑ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ข้อ ๒๒ ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๒๓ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และไม่กระทำการหรือดำเนินการใด ๆ ที่ถือว่าเป็นการต่อต้านรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาลหรือต่อต้าน ฝ่าฝืนกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี กฎ ระเบียบของบริษัทและต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่บริษัทด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัท

ข้อ ๒๔ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องรักษาความลับของบริษัท และของทางราชการ

ข้อ ๒๕ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องเชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของบริษัท ห้ามมิให้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ข้อ ๒๖ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๒๗ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรบอกให้แจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จ

ข้อ ๒๘ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของบริษัท

ข้อ ๒๙ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่การงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

ข้อ ๓๐ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

ข้อ ๓๑ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องสุภาพเรียบร้อย ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในการงาน อันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อในการงาน

ข้อ ๓๒ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

ข้อ ๓๓ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องไม่เป็นการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท หรือตำแหน่งหน้าที่สูงกว่านี้ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๓๔ พนักงานและลูกจ้างประจำต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้อ ๓๕ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่บริษัทอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดปฏิบัติหน้าที่การงานโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของบริษัท มติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่บริษัทอย่างร้ายแรง เป็นในความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ การเปิดเผยความลับของบริษัท และทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่บริษัท และทางราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของบริษัท อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่การงานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำการหรือดำเนินการใด ๆ ที่ถือว่าเป็นการยุยงส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้มีการต่อต้านรัฐบาล นโยบายของรัฐบาล กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่การงานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่การงานอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชน ผู้ติดต่อในการงาน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด และการเล่นการพนันประเภทที่กฎหมายบัญญัติว่าจะเล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางการ ซึ่งผู้เล่นหมกมุ่นต่อการพนันประเภทนี้ เป็นเหตุให้เสื่อมเสียแก่หน้าที่การงาน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดเสพสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การงาน เมาสุราเสียงาน เมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหาย หรือเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ส่วนที่ ๒  
โทษผิดวินัยและการลงโทษ

ข้อ ๔๗ กรรมการผู้จัดการใหญ่มีอำนาจออกคำสั่งลงโทษพนักงานและลูกจ้างประจำ ที่กระทำความผิดวินัยตามที่กล่าวไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๘ โทษผิดวินัยมี ๖ สถาน คือ

- ๔๘.๑ ภาคทัณฑ์
- ๔๘.๒ ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง
- ๔๘.๓ ลดขั้นเงินเดือนหรือลดขั้นค่าจ้าง
- ๔๘.๔ ให้ออก
- ๔๘.๕ ปลดออก
- ๔๘.๖ ไล่ออก

ข้อ ๔๙ การลงโทษพนักงานและลูกจ้างประจำ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระงับอย่าให้เป็นไปโดยพยายาม โดยอดติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๕๐ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลดขั้นเงินเดือนหรือลดขั้นค่าจ้าง ตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษ ภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษ ตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้ลงโทษได้ไม่เกินอัตราตามตารางการลงโทษท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๑ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อ ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙, ๔๐, ๔๑, ๔๒, ๔๓, ๔๔ และ ๔๕ จักต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ และถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนที่ควรปรานีอย่างยิ่ง จะลดโทษต่ำกว่าให้ออกก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าลดขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง

ข้อ ๕๒ พนักงานและลูกจ้างประจำใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และกรรมการผู้จัดการใหญ่เห็นกรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา เท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้ออกโอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง และนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้วและกรรมการผู้จัดการใหญ่พิจารณา เห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ สั่งลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก เว้นแต่ผู้ถูกลงโทษดำรงตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือตำแหน่ง ที่เทียบเท่าขึ้นไป ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่สั่งลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการ

ผู้ใดถูกสั่งลงโทษให้ออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวน การพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๔ ว่าด้วยการสืบสวนสอบสวน

ข้อ ๕๓ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งดังต่อไปนี้ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ สั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกได้ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่ผู้กระทำความผิดดังกล่าวดำรงตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ สั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

๕๓.๑ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๕๓.๒ ละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันและ ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่า มีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท

๕๓.๓ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๕๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดให้ส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างประจำซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งตามวรรคหนึ่ง เห็นว่าการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณีได้ แต่ถ้าจะลงโทษ หรือเพิ่มโทษแล้ว โทษที่ลดลง หรือเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ซึ่งสั่งใหม่นั้น

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งลงโทษพนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานและลูกจ้างประจำผู้นั้นซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งดังกล่าวเห็นว่า เป็นกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้กรรมการผู้จัดการใหญ่พิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในกรณีที่จะต้องถูกลงโทษในภายหลังถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ถ้ามีการตัดเงินเดือน/ค่าจ้าง ลดเงินเดือน/ค่าจ้าง หรือลงโทษอย่างอื่นไปแล้ว ให้เป็นอันพับไป

ข้อ ๕๕ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้กรรมการผู้จัดการใหญ่มีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๕๖ การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้สั่งลงโทษได้ไม่ก่อนวันที่ออกคำสั่ง เว้นแต่ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างประจำผู้นั้นละทิ้งหน้าที่การงานหรือถูกสั่งให้พักงานไว้ก่อน ให้สั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่การงานหรือวันที่สั่งให้พักงาน

การสั่งลงโทษผู้กระทำความผิด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษได้ครั้งหนึ่งไม่เกินอัตราตามตารางการลงโทษท้ายข้อบังคับนี้

ส่วนที่ ๓  
การพักผ่อน

ข้อ ๕๗ พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใด

๕๗.๑ ถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดสุหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

๕๗.๒ ถูกฟ้องคดีแพ่งให้ชดใช้ราคาทรัพย์สินแก่บริษัท

๕๗.๓ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๕๗.๔ ถูกควบคุมตัวโดยชอบด้วยกฎหมาย

ถ้ากรรมการผู้จัดการใหญ่เห็นว่าจะให้คงปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ อาจเป็นการเสียหายแก่บริษัทหรือไม่สะดวกแก่การสอบสวน ให้สั่งให้พนักงานและลูกจ้างประจําผู้นั้นพักงาน การสั่งให้พนักงานและลูกจ้างประจำผู้ใดพักงาน ถ้าผู้นั้นดำรงตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน การสั่งให้พนักงานและลูกจ้างประจำพักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้จัดการใหญ่กำหนด

ส่วนที่ ๔  
การสืบสวนสอบสวน

ข้อ ๕๘ ถ้ามีกรณีกล่าวหาหรือกรณีสงสัยว่าจะมีการกระทำความผิดวินัยหรือความผิดอันเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ให้ผู้บังคับบัญชาจัดการสืบสวน เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง

ข้อ ๕๙ เมื่อได้ดำเนินการสืบสวนตามนัยแห่งข้อ ๕๘ แล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องรับโทษ และอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ให้สั่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยซึ่งมีตำแหน่งเหนือขึ้นไปเพื่อให้พิจารณาดำเนินการลงโทษตามควรแก่กรณี แต่ถ้าหากปรากฏพฤติการณ์จากการสืบสวนว่า พนักงานและลูกจ้างประจำผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้เสนอรายงานตามลำดับชั้นจนถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ทั้งนี้ เว้นแต่ความผิดนั้นเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๕๒ ซึ่งกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือกรรมการผู้จัดการใหญ่โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี มีอำนาจพิจารณาสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกได้ โดยไม่ต้องสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนพนักงานและลูกจ้างประจำผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริง และยุติธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้จัดการใหญ่กำหนด

ส่วนที่ ๕  
การอุทธรณ์

ข้อ ๖๑ พนักงานและลูกจ้างประจำที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้พ้นสภาพโดยการให้ออกตามข้อ ๗๐ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้จัดการใหญ่กำหนด