



ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

เรื่อง ลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๓๕

โดยที่เป็นการสมควรตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยลูกจ้าง
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๒๘ กรุงเทพมหานครโดยความเห็นชอบของสภากรุงเทพมหานคร จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบัญญัตินี้เรียกว่า “ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕”

ข้อ ๒ ข้อบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร โดยไม่รวมถึงพนักงานและ
ลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ บรรดาข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้
ตราไว้แล้วในข้อบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบัญญัตินี้ ให้ใช้ข้อบัญญัตินี้แทน

ข้อ ๕ ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครรักษาการตามข้อบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกข้อบังคับ
ระเบียบ คำสั่ง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๖ ในข้อบัญญัตินี้

“ข้อบัญญัติ” หมายความว่า ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาหน่วยงาน ตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน
หน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาส่วนราชการ ตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ
ภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และผู้ชำนาญงาน โดยไม่รวมถึงพนักงาน และลูกจ้างการพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้าง จากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาล

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราว หรือจากยอดเงินอื่นใด

“ผู้ชำนาญงาน” หมายความว่า ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งเคยปฏิบัติงานชนิดนั้นมานานไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีใบรับรองความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานจากสถานที่ทำงานเดิมที่ผู้นั้นเคยปฏิบัติงานมาแล้ว

“เวลาทำงานปกติ” หมายความว่า เวลาทำงานของทางราชการหรือเวลาอื่นใดที่ปลัดกรุงเทพมหานคร กำหนดให้เป็นเวลาทำงานปกติ

“วันหยุดประจำสัปดาห์” หมายความว่า วันอาทิตย์ หรือวันอื่นใดที่ปลัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะงานของกรุงเทพมหานคร โดยอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นสองวันก็ได้

“วันหยุดพิเศษ” หมายความว่า วันหยุดที่ทางราชการประกาศเป็นวันหยุดราชการนอกจาก วันหยุดประจำสัปดาห์

“ค่าจ้างอัตราปกติ” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับการสู้รบ ตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างสำหรับการปฏิบัติงานปกติ

“ค่าจ้างรายเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างรายวัน” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายวันในวันทำงานปกติรวมถึง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างรายชั่วโมง” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างนอกเวลา” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง เนื่องจากต้องปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ

“ค่าจ้างในวันหยุด” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมง กรณีสั่งให้ปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ

“ค่าอาหารทำการนอกเวลา” หมายความว่า ค่าอาหารที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายเดือน เนื่องในการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำการปกติหรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

“ท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า ท้องถิ่นที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขต กรุงเทพมหานคร

“ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญหรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มี การรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยงานนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำ ก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

“ดูงาน” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

หมวด ๑

คุณสมบัติของลูกจ้าง

ข้อ ๗ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๕) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือถูกพักงาน จากกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การพาณิชย์ ของกรุงเทพมหานคร หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง เพราะกระทำผิดวินัยจาก กรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น การพาณิชย์ของ กรุงเทพมหานคร หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น

(๗) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๙) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๓) ข้อ ๘ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจพิจารณา ยกเว้นผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๗) (๘) และ (๑๐) เป็นรายบุคคลได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๖) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือ ออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัย ในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ปลัดกรุงเทพมหานครอาจพิจารณา ยกเว้นคุณสมบัติได้

ข้อ ๙ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ปลัดกรุงเทพมหานคร กำหนด

หมวด ๒

การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

(๑) ข้อ ๑๐ อัตราค่าจ้างลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑ ท้ายข้อบัญญัตินี้ และเมื่อกระทรวงการคลังได้ดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง ก็ให้นำเอาบัญชีอัตราค่าจ้าง และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดนั้นมาบังคับใช้โดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครกำหนด

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุด และสูงสุดของลูกจ้างกรุงเทพมหานครแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ กระทรวงการคลังกำหนดนั้นมาบังคับใช้โดยอนุโลม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนด

ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างลูกจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง

(๒) ข้อ ๑๐ ทวิ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๑ การจ้างลูกจ้างที่มีเงื่อนไขให้จ้างจากผู้วุฒิ ให้จ้างให้อัตราค่าจ้างตามวุฒิและเงื่อนไข ที่กำหนดไว้ ในกรณีจ้างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้ถืออัตราค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๒ การจ้างผู้ชำนาญงาน ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างตามที่เห็นสมควรได้

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างประจำผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการถ้ากรุงเทพมหานครต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๕ ลูกจ้างประจำผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ถ้าประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ ในส่วนราชการเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ปลัดกรุงเทพมหานครสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ที่กำหนดในข้อ ๕

ข้อ ๑๗ ตำแหน่งลูกจ้างกรุงเทพมหานครจะมีตำแหน่งใด ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานคร

หมวด ๓

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๑๙ วินัยของลูกจ้าง มีดังนี้

(๑) ลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) ลูกจ้างต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอดสาหะเอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) ลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

(๕) ลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ
การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ห้ามขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๗) ลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๘) ลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอกถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๙) ลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

(๑๐) ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) ลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย ไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา รักษาความสามัคคีระหว่างลูกจ้าง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

(๑๒) ลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงราษฎร

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๓) ลูกจ้างต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๑๔) ลูกจ้างต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๑๕) ลูกจ้างต้องไม่เป็นการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๑๖) ลูกจ้างต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมีเงินมาจนไม่สามารถครองสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๐ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของตนที่จะส่งลงโทษได้ ให้ส่งลงโทษ ห้ามรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจส่งลงโทษให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการส่งลงโทษตามควรแก่กรณี

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ส่งลงโทษ หรือดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้ใดไปแล้ว ให้ส่งรายงานการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างผู้นั้นตามลำดับ จนถึงปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของลูกจ้างผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้ส่งตามวรรคสามเห็นว่าการลงโทษ หรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะส่งลงโทษเพิ่มโทษ ลดโทษ ยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งดังกล่าวตามควรแก่กรณีได้ แต่ถ้าจะลงโทษหรือเพิ่มโทษแล้ว โทษที่ลงหรือเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้ซึ่งสั่งใหม่นั้น ในกรณีที่จะต้องลงโทษตามข้อ ๒๖ ถ้ามีการตัดค่าจ้างหรือลดขั้นค่าจ้างไปแล้วก็ให้เป็นอันพับไป

(๓) ข้อ ๒๑ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

- (๓) ลดขั้นต่ำจำ
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๒๒ การลงโทษลูกจ้าง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและระวางอย่าให้เป็นไปโดยพยาบาทหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นต่ำจำตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใดผู้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามบัญญัติหมายเลข ๓ ท้ายข้อบัญญัตินี้

(๓) ข้อ ๒๔ ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่มีผลลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการเขต เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวแล้วแต่กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

(๓) ข้อ ๒๖ เมื่อผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๕ ได้พิจารณาผลการสอบสวนแล้ว เห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี

ถ้าเห็นว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง อย่างไรก็ดี ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบตามวิธีการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ผู้ใดถูกสั่งลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นลาออก

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่ามิพพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๓) ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตาม (๑) และ (๒) หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๕ จะสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณีโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ก็ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้ โดยสั่งย้อนหลังไปเท่าที่จำเป็นได้ด้วย เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ มีอำนาจสั่งให้พักราชการได้เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติกรรม

อันไม่น่าไว้วางใจ และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๒) มีพฤติการณ์ที่แสดงว่า ถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกคุมขังหรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการแล้ว และผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็วก็ให้สั่งผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนได้ หรือเมื่อได้สั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักราชการไว้แล้ว หากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนอีกชั้นหนึ่งก็ได้

การพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้พักหรือให้ออกจากราชการตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าจะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้สั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีที่ได้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในสำนวนใดหรือคดีใดไว้แล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ก็ให้สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในสำนวนหรือคดีที่เพิ่มขึ้นด้วย

ข้อ ๓๑ การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ห้ามสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักราชการหรือจะถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในเรื่องนั้น ให้สั่งพักหรือสั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขังหรือต้องจำคุกได้

(๒) กรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่ เพราะคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ให้สั่งตั้งแต่วันที่พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักราชการหรือต้องออกจากราชการไว้ก่อนในขณะที่ออกคำสั่งเดิม แต่สำหรับ

การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการไว้แล้ว ให้สั่งให้ออกจากราชการตั้งแต่วันพักราชการเป็นต้นไป

ข้อ ๓๒ คำสั่งพักราชการหรือคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพร้อมทั้งกรณีและเหตุที่สั่งให้พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย

เมื่อได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบตามวิธีการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๓๓ เมื่อได้สั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาแล้ว ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๓)(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามควรแก่กรณี

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุใดๆ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามเดิม

(๓)(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการตามเดิม แล้วดำเนินการตามข้อ ๒๓ ต่อไป

(๓)(๔) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่จะลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ ก่อน แล้วรายงานปลัดกรุงเทพมหานครเพื่อสั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องให้กลับเข้ารับราชการ ส่วนการดำเนินการตามข้อ ๒๓ ถ้าเป็นกรณีที่จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง การสั่งลงโทษดังกล่าวห้ามสั่งย้อนหลังไปก่อนวันพักราชการหรือวันออกจากราชการไว้ก่อน

(๕) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร สั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการ

(๓) ข้อ ๓๔ การสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้ารับราชการในกรณีที่ลูกจ้างผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๕ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่น ซึ่งต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๓๕ ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามหมวด ๗ ข้อ ๖๐

หมวด ๔

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๖ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตามข้อบัญญัตินี้ด้วยเหตุใด ๆ เว้นแต่ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการที่ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากการนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์อาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้สั่งลงโทษหรือผู้สั่งให้ออกจากราชการที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของลูกจ้างเหตุผล และความจำเป็น เป็นเรื่อง ๆ ไป

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดชั้นค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๓) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งโดยให้อุทธรณ์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร ในกรณีที่ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งโดยให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอุทธรณ์ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษหรือผู้สั่งให้ออกจากราชการ และให้ผู้บังคับบัญชานั้น ส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการพิจารณาและคำชี้แจงของตนถ้าจะมีต่อไปยังผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณา ในกรณีที่ผู้พิจารณาอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่าคำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากราชการสมควรแก่กรณีแล้ว ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์หรือถ้าเห็นว่าการสั่งดังกล่าวยังไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ ยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลง

คำสั่งตามควรแก่กรณี แต่ถ้าจะเพิ่มโทษแล้ว โทษที่จะเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

เมื่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคสาม หรือวรรคสี่ หรือวรรคห้า แล้วแต่กรณี ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการเป็นประการใดแล้ว ให้ถือว่าเป็นที่สุด ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ และให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๓๗ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามข้อบัญญัตินี้ หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

(๒) เหตุร้องทุกข์ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามข้อบัญญัตินี้หรือระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวกับลูกจ้างและเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ในการนี้ให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) การร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือคนขึ้นไปชั้นหนึ่งเสียก่อน หากได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ หรือไม่ได้รับคำชี้แจงภายในเจ็ดวันนับแต่วันร้องทุกข์ด้วยวาจาก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตาม (๖) ภายในสามวันนับแต่วันทราบคำชี้แจงหรือไม่ได้รับคำชี้แจง แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนสิทธิของผู้ร้องทุกข์ในเรื่องกำหนดเวลาตาม (๒)

(๔) ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่อาจร้องทุกข์ด้วยวาจาตาม (๓) ได้ ก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตาม (๖) ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๕) เมื่อได้รับคำร้องทุกข์ด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ร้องทุกข์โดยเร็ว หากเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวไม่อาจชี้แจงได้ ก็ให้รับรายงานตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจ

การรับคำร้องทุกข์ด้วยวาจา การชี้แจงทำความเข้าใจหรือไม่อาจชี้แจงได้ ให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกไว้

(๖) การร้องทุกข์เป็นหนังสือ ให้ร้องทุกข์ต่อหัวหน้าหน่วยงาน

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากหัวหน้าหน่วยงาน ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกรุงเทพมหานคร ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

(๗) หนังสือร้องทุกข์อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (ก) ระบุวัน เดือน ปีที่ร้องทุกข์
- (ข) เรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์
- (ค) ความประสงค์ของการร้องทุกข์
- (ง) ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

(๘) ให้ผู้บังคับบัญชาตาม (๖) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาให้เป็นที่สุด จะร้องทุกข์ต่อไปอีกมิได้

ข้อ ๓๘ การนับเวลาตามหมวดนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้น เป็นวันเริ่มนับเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้นนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

หมวด ๕

การลา

ข้อ ๓๙ การลาป่วยของลูกจ้างกำหนดไว้ ดังนี้

(๑) การลาป่วยกรณีปกติ

(๓)(ก) ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวันทำการ แต่ถ้าปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ข) ลูกจ้างชั่วคราวที่ระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(๒) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) ลูกจ้างประจำป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (๑) (ก) แล้วยังไม่หายและแพทย์

ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วย เพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่ปลัดกรุงเทพมหานครเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จต่อไป

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการถูกประทุษร้าย อันเกิดจากกรณีดังกล่าวใน (ก) ทำให้ลูกจ้างประจำผู้ใดตกเป็นผู้พหุสภาพ หรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการตามข้อบัญญัตินี้ หากผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดของลูกจ้างประจำผู้นั้นพิจารณาเห็นว่าลูกจ้างประจำผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อลูกจ้างประจำผู้นั้นสมควรใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ก็ให้ย้ายลูกจ้างประจำผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องสั่งให้ออกจากราชการก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของปลัดกรุงเทพมหานคร

(ค) ลูกจ้างชั่วคราวป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (๑) (ข) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือในวันถัดมา เว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาด้วย เว้นแต่ผู้มีอำนาจให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

(๓) ข้อ ๔๐ ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาากิจส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีที่เริ่มจ้างและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ

ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะลาากิจส่วนตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอใบลาพร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

ข้อ ๕๑ การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด สำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

อำนาจการอนุญาตให้ลาให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัตินี้

(๓) ข้อ ๕๒ ลูกจ้างประจำลาเนื่องจากการคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินเก้าสิบวัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ระหว่างการลาดังกล่าว

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครนี้

(๓) ข้อ ๕๒/๑ ลูกจ้างประจำที่ลาคลอดบุตรตามข้อ ๕๒ แล้ว หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันทำการ และให้นับรวมอยู่ในวันลากิจส่วนตัวสี่สิบห้าวันทำการด้วย

ข้อ ๕๓ ลูกจ้างประจำที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ในปีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ก่อนวันอุปสมบท หรือวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรจะเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าหกสิบวันก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๕๔ การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

(๑) ลูกจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา เว้นแต่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(๒) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหารหรือเข้ารับ การทดลองความพร้อมพร้อม โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างระดมพลหรือเข้ารับการฝึกวิชา การทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อมนั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้วไม่มารายงานตัว เพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายค่าจ้างหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณี ที่มีเหตุจำเป็นปลัดกรุงเทพมหานครจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวัน เว้นแต่ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(๓) ในกรณีลูกจ้างชั่วคราว ลาเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน หกสิบวัน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อมแล้วแต่กรณีให้ได้รับ ค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีการลาตาม (๒) และ (๓) หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามชั้นยศของตนทางกระทรวง กลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างของกรุงเทพมหานคร

อำนาจการอนุญาตให้ลาตามข้อนี้เป็นของปลัดกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔๕ การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้าง ให้นับเป็นการลาครั้งวันตาม ประเภทการลานั้น ๆ

ข้อ ๔๖ การลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของปลัดกรุงเทพมหานคร

(๓) ข้อ ๔๖/๑ ลูกจ้างประจำซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศในระหว่างการลาตามข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานครนี้ หรือระหว่างวันหยุดราชการ ให้เสนอขออนุญาตต่อหัวหน้าหน่วยงาน และรายงาน ปลัดกรุงเทพมหานครทราบ

หมวด ๖

การออกจากราชการ

ข้อ ๔๗ ลูกจ้างออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยบำเหน็จและเงินช่วยเหลือค่าทำศพ ของลูกจ้าง

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๒๕ ข้อ ๔๕ และข้อ ๕๐

(๕) ครอบคลุมการจ้าง

(๓)(๖) ลูกจ้างโทษปลดออก หรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (๖) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม การต่อเวลาการปฏิบัติราชการให้ลูกจ้างประจำตาม (๒) ปฏิบัติราชการต่อไป จะกระทำมิได้

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้พิจารณาเมื่อปลัดกรุงเทพมหานครสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง

ในกรณีที่ลูกจ้างขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าปลัดกรุงเทพมหานครเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้

หลักเกณฑ์ว่าด้วยการขอลาออกจากราชการของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม

ข้อ ๔๙ ลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ปลัด กรุงเทพมหานครสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๕๐ ปลัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากราชการเมื่อปรากฏว่า

(๑) ลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ หรือตามข้อ ๘

(๒) ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติราชการในหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อันเป็นผลเนื่องมาจากต้องตกอยู่ในภยันตรายใดๆ และเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินหกสิบวัน ยังไม่มีผู้ใดพบเห็น

(๓) ลูกจ้างผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุอันใด และปลัดกรุงเทพมหานครเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ปลัดกรุงเทพมหานครแต่งตั้งคณะกรรมการ ขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้อง ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบสวนให้เป็นไปตามข้อ ๒๕ โดยอนุโลม เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว และปลัดกรุงเทพมหานคร เห็นสมควรให้ออกจากราชการ

(๓)(๔) ลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนตามข้อ ๒๕ แล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกลงโทษสอบสวน ซึ่งจะให้ปฏิบัติราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๓)(๕) ลูกจ้างผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(๓)(๖) ลูกจ้างผู้ใดขาดราชการบ่อยครั้งซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(๗) กรุงเทพมหานครยุบเลิกตำแหน่ง

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม การให้ออกจากราชการตามข้อนี้ไม่ถือเป็นโทษทางวินัย

หมวด ๗

การจ่ายค่าจ้าง

ข้อ ๕๑ ห้ามส่งลูกจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่นเว้นแต่ในกรณีจำเป็น

ข้อ ๕๒ การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ซึ่งจะต้องจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุด หรือค่าอาหารทำการนอกเวลา ให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นหรือรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ ๕๓ การจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าจ้างนอกเวลาและกำหนด เวลาทำงานให้เป็นไปดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน ปกติให้จ่ายในวันสิ้นเดือน ถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการก็ให้จ่ายได้ในวันเปิดทำการก่อนวันสิ้นเดือน ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามี งานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนด แต่จะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลา หยุดพัก

(ค) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษแล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการ นอกเวลา

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ปกติให้จ่ายในวันถัดจากวันสุดท้ายของเดือน หน่วยงานใดที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

ในกรณีจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง ให้หน่วยงานกำหนดวันจ่ายเงินค่าจ้างตามความเหมาะสมได้ โดยขออนุมัติจากปลัดกรุงเทพมหานคร

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนดแต่จะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมง และสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงไม่รวมเวลาหยุดพัก

(ค) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติติดต่อกันเกินสามชั่วโมงขึ้นไปให้จ่ายค่าจ้างได้ในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ ๕๔ การจ่ายค่าจ้างในกรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่จ่ายค่าจ้าง

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน จ่ายตามข้อ ๕๓ (๑) (ก)

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างให้สองเท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

ข้อ ๕๕ การจ่ายค่าจ้างในกรณีไม่มาปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษ ลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงจ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาทำงานในวันหยุดพิเศษ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือน จ่ายตามข้อ ๕๓ (๑) (ก)

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

ข้อ ๕๖ การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างถูกสั่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นตามนัยข้อ ๕๑ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างรายเดือนให้จ่ายค่าจ้างรายเดือนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา

(๒) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ถือปฏิบัติดังนี้

(ก) ในระยะเวลาระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือเดินทางกลับสำนักงานที่ตั้งปกติ หรือสถานที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็วันทำงานปกติหรือนอกเวลาหรือวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ ไม่มีการจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ ๕๔ (๒) และข้อ ๕๕ (๒)

(ข) ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่คนรถ คนเรือ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ขณะเดินทางครบกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันแล้ว หากยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปอีกสำหรับวันนั้น ให้จ่ายค่าจ้างนอกเวลาได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๓

(ค) การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติก็ดี การปฏิบัติงานนอกเวลาที่ดี การปฏิบัติงานในวันหยุดก็ดี หรือในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในวันหยุดพิเศษก็ดี ให้จ่ายค่าจ้างได้ตามเกณฑ์ที่เทียบจ่ายเสมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีที่มีได้ปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าจ้างให้ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ ๕๗ ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย

ข้อ ๕๘ ค่าจ้างที่จ่ายตามข้อ ๕๗ เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิทางกฎหมายว่าด้วยครอบครัวและมรดก

ข้อ ๕๙ หน่วยงานใดมีความจำเป็นที่จะต้องส่งให้ลูกจ้างประจำไปฝึกอบรม หรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ลูกจ้างประจำนั้นปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศ โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ยกเว้นลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้อนุมัติ

ข้อ ๖๐ ลูกจ้างประจำที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าจ้างระหว่างพักราชการ หรือระหว่างให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้งดการเบิกจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันให้พักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน แล้วแต่กรณี เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่งให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบ หรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

(๒) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและไม่มิมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายค่าจ้างให้เต็มอัตราปกติ

(๓)(๓) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิด แต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงปลดออก หรือไล่ออกให้จ่ายค่าจ้างได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของค่าจ้างอัตราปกติตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

(๓)(๔) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ห้ามจ่ายค่าจ้าง

(๕) ในกรณีลูกจ้างประจำซึ่งถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้ใดถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้ปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วยว่า ควรจะจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลานั้นหรือไม่เพียงใด โดยอนุโลมตาม (๒) (๓) และ (๔) ทั้งนี้ ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย

ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการหรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบหรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

อัตราลูกจ้างระหว่างพักราชการ ไม่ถือเป็นอัตราว่าง

(๓) ข้อ ๖๑ ให้นำความในข้อ ๖๐ มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำระหว่างอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ หรือระหว่างถูกพนักงานสอบสวนควบคุมตัวดำเนินคดีอาญา หรือถูกควบคุมตัวตามคำพิพากษาของศาลคดีอาญาโดยอนุโลม

ข้อ ๖๒ การจ่ายค่าจ้างของผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งหรือปรับค่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าจ้าง ให้คงตัดค่าจ้างต่อไปตามจำนวนเดิม การจ่ายค่าจ้างในกรณี

(๑) ลาออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออก แล้วยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่ง หรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(๒) ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่งแต่ถ้ายังไม่ได้รับทราบคำสั่ง และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(๓) พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยบำเหน็จและเงินช่วยเหลือค่าทำศพลูกจ้าง ให้จ่ายได้ถึงวันสิ้นปี

การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างผู้ที่มีได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้ และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรี

กำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบัญญัตินี้

ลูกจ้างที่ขาดราชการห้ามจ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดราชการ

หมวด ๘

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๖๓ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการทั่วไปตามที่ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนด

ข้อ ๖๔ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทำขวัญ ข้าราชการและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ ๖๕ ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานกลางทะเบียน ลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครดำเนินการจัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร แก่ใจ และเปลี่ยนแปลงรายการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานครขึ้นอีกหนึ่งฉบับ โดยให้มีรายการตรงกับต้นฉบับที่เก็บรักษาไว้ ณ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ใดไปต่างสังกัด ให้ส่วนราชการเดิมมอบทะเบียนลูกจ้างประจำ ให้ลูกจ้างผู้นั้นนำไปมอบแก่ส่วนราชการที่สังกัดใหม่ทุกครั้ง

ทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผย ต่อผู้อื่น การขอคัดทะเบียนลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร หรือตรวจสอบรายการให้ดำเนินการ ขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

^(๓)ข้อ ๖๕/๑ ให้ปลัดกรุงเทพมหานครมีอำนาจออกบัตรประจำตัวลูกจ้างกรุงเทพมหานคร โดยนำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๖๖ การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนให้เอา ๒๖ วันทำการ คูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยพิเศษขึ้นเป็นเกณฑ์พิจารณา แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖๗ บรรดาอำนาจของปลัดกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัตินี้ปลัดกรุงเทพมหานคร จะออกคำสั่งมอบอำนาจให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกองขึ้นไปเป็นผู้ปฏิบัติ ราชการแทนก็ได้

หมวด ๕

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๘ ผู้ใดเป็นลูกจ้าง ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่ในวันที่ข้อบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างตามข้อบัญญัตินี้ต่อไป

ข้อ ๖๙ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามข้อบัญญัตินี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน

ข้อ ๗๐ การดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างรายใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จ ในวันที่ข้อบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนกว่าจะแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบัญญัตินี้ได้

(๓) ข้อ ๗๑ ลูกจ้างผู้ใดถูกลงโทษให้ออก ตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ผู้นั้นมีสิทธิต่างๆ เช่นเดียวกับผู้ถูกลงโทษปลดออกตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕

นายทองต่อ กล้วยไม้ ณ อยุธยา

(นายทองต่อ กล้วยไม้ ณ อยุธยา)

ปลัดกรุงเทพมหานคร

ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๔๗ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๓๕

(๑)แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๕ ตอนที่ ๕๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๕

(๒)แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๐
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๔ ตอนพิเศษ ๗๐ ง วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐

(๓)แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔ ตอนพิเศษ ๘๐ ง วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐

(๓) บัญชีหมายเลข ๒

กำหนดอำนาจการอนุญาตให้ลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร และลาพักผ่อนประจำปี

ตามข้อ ๓๕ ข้อ ๔๐ ข้อ ๔๑ และ ข้อ ๔๒ แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

| ผู้มีอำนาจอนุญาต | กำหนดวันอนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน | | | |
|--|------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | ลาป่วย | ลากิจส่วนตัว | ลาคลอดบุตร | ลาพักผ่อนประจำปี |
| ปลัดกรุงเทพมหานคร | ตามที่เห็นสมควร | ตามที่เห็นสมควร | ตามที่เห็นสมควร | ตามที่เห็นสมควร |
| ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน | ๖๐ | ๓๐ | ๕๐ | ๑๐ |
| ผู้อำนวยการเขต เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ๓๐ | ๑๕ | ๕๐ | ๑๐ |
| ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ หรือเทียบเท่า | ๓๐ | ๑๕ | - | ๑๐ |
| หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่ง ในระดับ ๗ หรือเทียบเท่า | ๒๐ | ๑๐ | - | - |
| หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่ง ในระดับ ๖ หรือเทียบเท่า | ๑๕ | ๗ | - | - |

(๓) บัญชีหมายเลข ๓

กำหนดอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง และลดชั้นค่าจ้าง
ตามข้อ ๒๓ แห่งข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๓๕

| ผู้มีอำนาจลงโทษ | ลดชั้นค่าจ้าง | ตัดค่าจ้าง | ภาคทัณฑ์ |
|--|--------------------------|--|----------|
| ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ชั้น | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๕๐ วัน | ภาคทัณฑ์ |
| ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ชั้น | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๕๐ วัน | ภาคทัณฑ์ |
| ผู้อำนวยการเขต เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ชั้น | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๕๐ วัน | ภาคทัณฑ์ |
| ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับ ๘ หรือเทียบเท่า | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑ ชั้น | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๕๐ วัน | ภาคทัณฑ์ |
| หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่ง ในระดับ ๗ หรือเทียบเท่า | - | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๕๐ วัน | ภาคทัณฑ์ |
| หัวหน้าส่วนราชการซึ่งมีระดับตำแหน่ง ในระดับ ๖ หรือเทียบเท่า | - | ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือไม่เกิน ๕๐ วัน | ภาคทัณฑ์ |